STYRKE

Tariffavtaler

Oljeserviceavtalen (357) 2024–2026

Nedlastning 6
Del I Hovedavtale 6
Del II Fellesbestemmelser 6
2.1 VIRKEOMRÅDE 7
2.2 SÆRAVTALER 10
2.3 UTENLANDSK PERSONELL 10
2.4 ARBEID I UTLANDET 11
2.5 ANSETTELSE OG OPPSIGELSE 11
2.6 MILITÆRTJENESTE, SIVILTJENESTE, REPETISJONSØVELSER OG FØDSEL 12
2.7 OPPLÆRING 13
2.8 PÅLAGT KURS 13
2.9 ARBEIDSTØY 14
2.10 REDNINGSDRAKT 14
2.11 TILLITSVALGTE 14
2.12 HELSEUNDERSØKELSE OG SYKDOM 14
2.13 ELDRE ARBEIDSTAKERE OG ARBEIDSTAKERE MED NEDSATT HELSE 15
2.14 GRAVIDE ARBEIDSTAKERE 15
2.15 LIKESTILLING MELLOM KVINNER OG MENN 16
2.16 INNVANDRERE 16
Del III Arbeid offshore 16
3.1 VIRKEOMRÅDE 16
3.2 DEFINISJONER 17
3.3 ARBEIDSTID 18
3.4 ARBEIDSTIDSORDNINGER – DISPONIBELPLAN OG SKIFTPLAN 19
3.5 DISPONIBELPLAN 19
3.6 SKIFTPLAN 20
3.7 ARBEIDSPLAN 21
3.8 ARBEIDSFRIE PERIODER 21
3.9 HVILEPAUSER 21
3.10 OPPHOLDSPERIODE 21
3.11 ARBEIDSTIDSORDNINGER VED ARBEID I LAND 22
3.12 REISER 22
3.13 LØNN 23
3.14 LOKAL LØNNSDANNELSE (FOR GRUPPER DET IKKE ER FASTSATT NORMALLØNNSSATSER FOR) 25
3.15 GENERELLE LØNNSBESTEMMELSER 26
3.16 LÆRLINGER 27
3.17 OVERTID 28
3.18 SKIFT OG NATTILLEGG 29
3.19 HELLIGDAGSGODTGJØRELSE 29
3.20 UKVALIFISERT HVILE 29
3.21 SHUTTLING 29
3.22 EFFEKTER 29
3.23 SKIPETS OPPHOLD UNDER LAND 29
3.24 ULYKKESFORSIKRING 30
3.25 TAP AV HELSESERTIFIKAT 30
3.26 PERMITTERING 30
3.27 VELFERDSPERMISJONER 31
3.28 FERIE 31
3.29 ARBEIDSGRUPPENS STØRRELSE 32
3.30 DEN TIDLIGERE OKTOBERKLAUSULEN SOM NÅ GÅR INN I 1.6 OPPGJØRET SOM

SELVSTENDIG DEL 32
Del IV Arbeid i land 33
4.1 VIRKEOMRÅDE 33
4.2 LØNN 33
4.3 LØNNSFASTSETTELSE 33
4.4 LOKALT AVTALT LØNNSSYSTEM 35
4.5 ARBEIDSTID 35
4.6 OVERTIDSARBEID 36
4.7 HJEMMEVAKT 36
4.8 SKIFTARBEID 37
4.9 FERIE 37
4.10 ARBEID OFFSHORE 37
4.11 ARBEID PÅ LAND – UTENFOR BEDRIFTEN 37
4.12 TJENESTEREISER 38
4.13 KORTE VELFERDSPERMISJONER 38
4.14 LÆRLINGER 38
4.15 LØNNET OMSORGSPERMISJON I FORBINDELSE MED FØDSEL 39
Del V Diverse bestemmelser 40
5.1 REGULERINGSBESTEMMELSE FOR 2. AVTALEÅR 40
5.2 IKRAFTTREDEN 40
5.3 VARIGHET 40
5.4 KOMPETANSE 40
Del VI Bemannede undervannsoperasjoner på nord vest europeisk kontinentalsokkel 43
6.1 VIRKEOMRÅDE 43
6.2 STANDARD MINIMUMSRATER LØNN, PR. DAG (DAGLØNN) 43
6.3 AVANSEMENT 44
6.4 OVERTID 45
6.5 INN/UTREISEDAG 45
6.6 ARBEID I LAND / MOBILISERING 45
6.7 ARBEIDSTID 45
6.8 ARBEIDSPLAN 46
6.9 ARBEIDSGRUPPENS STØRRELSE 46
6.10 PERMITTERING – FORTRINNSRETT 46
6.11 VELFERDSPERMISJONER 46
6.12 EFFEKTER 47
6.13 ULYKKESFORSIKRING 47
6.14 TAP AV HELSESERTIFIKAT 47
6.15 RETRETTFOND 47
6.16 ARBEIDE INSHORE 48
6.17 TILLITSVALGTE 48
6.18 ANSETTELSE 48
6.19 REGULERINGSBESTEMMELSE I 2. AVTALEÅR OG I ÅR MED SENTRALE LØNNSOPPGJØR 48
6.20 VARIGHET 48
6.21 BILAG TIL DEL 6 48
Bilag 49
Bilag 1. Avtale om ny AFP-ordning 50
Bilag 2. Opplysnings- og utviklingsavtalen 52
Bilag 3. Sliterordningen 55
Bilag 4. Ferie 58

Bilag 5. LO-NHO Avtalen om korte velferdspermisjoner 60
Bilag 6. Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai 61
Bilag 7. Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987 63
Bilag 8. Aktivitetsprogram mellom LO og NHO – Likestilling mellom kvinner og menn 69
Bilag 9 Avtale angående informasjon, samarbeid og medbestemmelser i forbindelse med forskjellige samarbeidsformer i petroleumsvirksomheten 70
Bilag 10 Retningslinjer for prosentvis trekk av fagforeningskontingent 72
Bilag 11 Tilleggsavtale X – Europeiske samarbeidsutvalg 75
Bilag 12 Uorganiserte bedrifter 81
Bilag 13 Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid 82
Bilag 14 Forbundsvise midler 83
Bilag 15 Bemanningspolitikk 84

Oljeserviceavtalen (357) 2024–2026

357

Overenskomst av 202 Oljeservicebedrifter (Forbundet Styrke)

Utløp 31. mai 2026

O V E R E N S K O M S T

mellom

Næringslivets Hovedorganisasjon/Offshore Norge

og de i foreningene stående oljeservicebedrifter

på den ene side

og

Landsorganisasjonen i Norge/Forbundet Styrke

og vedkommende avdelinger av forbundet

på den annen side

LO – NHO 2022-2025

Nedlastning

OSA Lønnstabell fra 1.juni 2026
Protokoll fra mekling 2026
Lønnstabell Dykking 01.05.2026

Del I Hovedavtale

Hovedavtalen mellom LO og NHO

Del II Fellesbestemmelser

2.1 VIRKEOMRÅDE

2.1.1 Avtalen får anvendelse for ansatte i bedrifter som driver virksomhet på eller mot norsk kontinentalsokkel innen eller i tilknytning til undervannsaktiviteter, bore- og brønnaktiviteter, geologiske undersøkelser og tjenester, samt for annet arbeid innen eller i tilknytting til oljevirksomheten som partene måtte bli enige om. Dykkerpersonell omfattes bare av avtalens Del I og VI.

2.1.2 Så lenge denne tariffavtale gjelder mellom organisasjonene, kan ingen av partene inngå nye overenskomster for andre bedrifter som utfører oppdrag innen avtalens virkeområde som inneholder bestemmelser om lønns- og arbeidsvilkår som avviker fra bestemmelsene i denne avtale.

Protokolltilførsel

Det vises til brev fra OLF (nå Offshore Norge) til NOPEF (nå Forbundet Styrke) i forbindelse med NOPEFs etablering av parallelt avtaleforhold med Norges Rederiforbund hvor det bl. annet heter:

"Oljeserviceavtalen ble etter betydelige anstrengelser fra NOPEF og OSSL etablert mellom partene i 1992. Den innledende bestemmelsen er avtalens punkt 2.1 som fastslår at verken OSSL eller NOPEF kan inngå nye overenskomster innen avtalens virkeområde som inneholder bestemmelser som avviker fra Oljeserviceavtalen. Begge parter har følt bestemmelsen nødvendig på grunn av de mange aktørene innen tarifforholdene på sokkelen. Vi legger stor vekt på ryddighet og samarbeid gjennom en felles utvikling av avtaleområdet mellom partene". Med henvisning til Offshore Norges brev til Forbundet Styrke erkjenner Forbundet Styrke at pkt. 2.1.2 i OSA innebærer krav til likhet i innhold og redigering i parallelle avtaleforhold. Offshore Norge erkjenner også at de har samme plikter i forhold til andre organisasjoner innen avtalens virkeområde. Skulle det være behov for avvik forutsettes det at disse i tilfelle må drøftes og protokolleres av Offshore Norge og Forbundet Styrke.

2.1.3 Denne overenskomst omfatter for tiden følgende bedrifter:

Altus Intervention (Technologies) AS

Altus Intervention AS

Baker Hughes Norge AS

Benor AS

Cameron Norge AS

Ccb Subsea AS

Enhanced Drilling AS

Expro Norway AS

Frank`s International AS

Halliburton AS

I O S Tubular Management AS

Intertek West Lab AS

KCA Deutag Drilling Norge AS

Landmark Graphics AS

Nosefo Bergen AS

NOSEFO Tau AS

Oceaneering AS

Oceaneering Asset Integrity AS

Onesubsea Processing AS

Petrotech AS

PSW Technology AS

Ramco Norway AS

Rely0n Nutec Norway AS

~~ResQ AS~~Maersk Training AS

Saipem Limited Norway Branch

Schlumberger Norge AS

Soiltech Offshore Services AS

Speedcast Norway AS

Stratum Reservoir (Norway) AS

Subsea 7 Norway AS

Tss Norway AS

TWMA Norge AS

Weatherford Norge AS

Welltec Oilfield Services (Norway) AS

Videre er den av Forbundet Styrke gjort gjeldende for:

Ardyne AS

Corpro System Limited

Dril-Quip Europe Ltd

Gyrodata AS

IKM Production Technology AS

IKM Subsea Motor Solutions AS

IKM Welldrone Technology AS

Industry Service AS

Jansen Invest AS

JWS AS

JWS Gruppen AS

National Oilwell Varco Fluidcontroll Norway

National Oilwell Varco Norway AS

National Oilwell Varco Norway AS, Avd. Stavanger

National Oilwell Varco Norway AS, Avd. Kristiansand

National Oilwell Varco Norway AS, Avd. Molde

National Oilwell Varco Norway AS, Avd. Asker

National Oilwell Varco Norway AS avd. Trondheim

National Oilwell Varco Norway AS avd. Tønsberg

NOV Process & Flow Technologies AS avd Stavanger

NOV Wellbore Technologies Norway LLC

Oss-Nor Hammerfest AS

PipeTech International AS

Q10-Offshore AS

Reflection Marine Norge AS

Resman AS

Roxar AS

Roxar Flow Measurement AS, Avd. Bergen

Roxar FLow Measurement AS, Avd. Stavanger

Roxar Flow Measurements AS, Avd. Trondheim

Roxar Software Solutions AS, Avd. Stavanger

Saybolt Norway AS

Scanwell AS

Schlumberger Information Solutions AS (SISAS)

SGS Analytics Norway AS

Stavanger Instrumentering AS

Tco AS

Tuboscope Norge A/S

Vertech Offshore AS

WesternGeco A/S

2.2 SÆRAVTALER

Partene på bedriftene kan inngå særavtaler som ikke strider mot denne avtale.

Protokolltilførsel

I bedrifter hvor Oljeserviceavtalen gjøres gjeldende og hvor det er etablert andre vilkår med andre organisasjoner enn de vilkår Oljeserviceavtalen gir, skal partene lokalt, eventuelt med bistand fra organisasjonene, oppta forhandlinger om særavtale for å sikre like lønns- og arbeidsvilkår for de ansatte.

2.3 UTENLANDSK PERSONELL

2.3.1 For utenlandsk personell ansatt på internasjonale betingelser, samt rotasjon av utenlandsk personell fra samme konsern, skal arbeid innen avtalens virkeområde kunne foretas til kompensasjoner som ut fra en helhetsvurdering koster arbeidsgiver like mye som det som totalt tilkommer en tilsvarende ansatt omfattet av denne avtale og som utfører tilsvarende arbeid. Kompensasjonene og arbeidstiden skal baseres på at arbeidet i beregningsperioden ikke skal overstige et gjennomsnitt på 33,6 timer pr. uke. Som kompensasjoner i sammenligningen skal bare inngå ytelser som det forutsettes at arbeidstakeren oppgir til beskatning. Slikt personell skal kunne benyttes når det er nødvendig for å ivareta topper i oppdragsmengden som bedriften ikke har

norsk personell til å dekke, samt når det er nødvendig for å dekke behovet for spesialisert arbeidskraft. Bruk av slikt personell skal på forhånd drøftes med de tillitsvalgte.

Bruken av slikt personell, samt helhetsvurderingen av kompensasjonsnivået, skal kunne kontrolleres avForbundet Styrke og Offshore Norge, da det er enighet om at denne bestemmelsen ikke skal føre til at utenlandsk arbeidskraft blir rimeligere å benytte sammenlignet med norsk arbeidskraft.

2.3.2 Avtalen gjelder ikke for utenlandsk modul-, rør-, kabel- og konstruksjonspersonell etter pkt. 3.13.1 når:

a) fartøyet ikke er underlagt forskrift om arbeidervern og arbeidsmiljø i petroleumsvirksomheten,

b) bedriften er bundet av godkjent avtale med ITF for alle offshore servicebedrift-fartøyer som driver aktivitet i Nordvest-Europa med slikt personell, og

c) den andelen personell som omfattes av denne avtalen eller har tilsvarende ytelser, jfr. pkt. 2.3.1, overstiger 50 % av antall ansatte i denne gruppen på det enkelte fartøy.

Protokolltilførsel:

For selskap med flere fartøy på norsk sokkel kan andelen på 50 % beregnes samlet på fartøyene inklusiv FU personell, Dykkepersonell og Surveypersonell.

Inntil videre gjelder ikke avtalen for Rørleggingslektere (Lay Barges) og store spesialiserte kranlektere/fartøy med ITF avtale. Også i andre tilfeller kan Offshore Norge og Forbundet Styrke bli enige om å unnta ansatte innen modul-, rør-, kabel- og konstruksjon fra avtalen.

For det personellet som avtalen i henhold til dette punkt ikke gjøres gjeldende for, skal det opprettes avtale mellom Forbundet Styrke og bedriften om innbetaling til opplysnings og utviklingsfondet, ordningen med tap av helsesertifikat og tilsynsordningen mot sosial dumping etter samme mønster som benyttes i Forbundet Styrkes tilslutningsavtaler.

2.4 ARBEID I UTLANDET

For oppdrag i utlandet skal det opprettes skriftlig avtale om lønns og arbeidsvilkår mellom bedriften og den ansatte. Varer oppdraget under 2 måneder skal det opprettes avtale mellom bedriften og de tillitsvalgte.

2.5 ANSETTELSE OG OPPSIGELSE

2.5.1 Arbeidstakerne ansettes på skriftlig kontrakt (arbeidsavtale) undertegnet både av den ansatte og arbeidsgiver på norsk og eventuelt engelsk. Arbeidsavtalen skal bl.a. inneholde navnet på arbeidsgiveren, hvem som på arbeidsgivers vegne kan motta oppsigelse og bringe ansettelse til opphør, angivelse av stilling og lønnssats, samt oppfylle de øvrige krav i henhold til Arbeidsmiljøloven. Ved tvist om fortolkning av arbeidsavtalen legges den norske tekst til grunn.

2.5.2 Ved ansettelse skal vedkommende gjøres kjent med denne overenskomst, og arbeidsavtalen skal vise til denne.

2.5.3 Ledige og nyopprettede stillinger skal normalt kunngjøres internt.

2.5.4 Norsk språk bør i størst mulig utstrekning brukes. Andre språk kan brukes dersom det er nødvendig eller rimelig for gjennomføring av virksomheten.

2.5.5 Arbeidstaker skal på fratredelsestidspunktet utbetales tilgodehavende lønn, herunder inkludert lønn for opparbeidede fridager som på grunn av opphøret ikke kan avspaseres.

2.5.6 For arbeid etter denne tariffavtale gjelder oppsigelsesreglene i Arbeidsmiljøloven.

2.5.7 Når oppsigelse foreligger og oppsigelsestiden etter reglene i Arbeidsmiljølovens Kap. 15 utløper på en bestemt dato (dvs. et månedsskifte), opphører arbeidsforholdet umiddelbart etter siste disponibel periode som avsluttes før den bestemte dato. Hvor der er opprettet skiftplan opphører arbeidsforholdet umiddelbart etter siste oppholdsperiode som avsluttes før den bestemte dato.

2.5.8 Når oppsigelsestiden utløper på en dato som faller i en oppholdsperiode, opphører arbeidsforholdet først etter at denne oppholdsperioden er avsluttet.

2.5.9 Pkt. 2.5.7 og 2.5.8 gjelder ikke for arbeidstakere som er ansatt for et bestemt tidsrom eller for å utføre et bestemt arbeid av forbigående art, jfr. Arbeidsmiljøloven § 14-9.

2.6 MILITÆRTJENESTE, SIVILTJENESTE, REPETISJONSØVELSER OG FØDSEL

2.6.1 Ved avvikling av militærtjeneste, siviltjeneste, og fravær i forbindelse med fødsel opptjener den ansatte bedriftsansiennitet som om vedkommende skulle vært i arbeid.

2.6.2 Ved avvikling av militærtjeneste opptjener den ansatte lønnsansiennitet som om han hadde vært i arbeid.

2.6.3 Avtjent førstegangstjeneste i Forsvaret og avtjent siviltjeneste skal godskrives som lønnsansiennitet ved ansettelse i første stilling etter avsluttet tjeneste.

2.6.4 Repetisjonsøvelser i Forsvaret eller pålagt tjeneste i Heimevernet og Sivil forsvaret medfører ingen avkorting i månedslønn. Når slike tilfeller faller i arbeidstiden, tilfaller godtgjørelsen fra det offentlige forholdsmessig bedriften.

2.7 OPPLÆRING

2.7.1 Deltakelse i generell faglig opplæring og kompetanseheving som ikke er pålagt i henhold til punkt 2.8.1, regnes ikke som pålagt kurs.

2.7.2 Er kurset lansert som et frivillig kurs, skal manglende deltakelse ikke få negative konsekvenser for den ansattes fremtid i bedriften.

2.8 PÅLAGT KURS

2.8.1 Med pålagt kurs menes kurs som den ansatte blir pålagt å delta på ut fra krav stilt av arbeidsgiver, eller som følge av at arbeidsgiver blir pålagt å sørge for den aktuelle type opplæring ut fra krav stilt fra myndigheter eller operatør. Som pålagt kurs skal også regnes kurs som inngår som en del av bedriftens stillingskrav i henhold til den enkeltes stillingskategori,dog ikke praksiskandidat kurs.Bestemmelsen gjelder også pålagte elektroniske kurs.

2.8.2 Ved deltakelse i pålagt kurs opprettholder den ansatte sin lønn. Ved deltakelse i pålagt kurs registreres medgått kurstid dog minimum 7,5 landtimer per kursdag som arbeidstid. Elektroniske kurs skal registreres med estimert kurstid. Deltakelse i pålagt kurs i friperiode kompenseres ikke med overtidsbetaling. Foregår kurset i den ansattes fritid på sokkelen, betales den ansatte overtid for medgått tid. Ved deltakelse i pålagt kurs i utlandet av lengre enn 3 måneders varighet, avtales vilkårene mellom bedriften og den ansatte. Ved kurs i utlandet av kortere varighet skal det registreres medgått kurstid som arbeidstid; dog minimum 7,5 landtimer, og begrenset oppad til 12 landtimer per kursdag.

Deltakelse i pålagt kurs på hellig- og høytidsdager kompenseres med overtid (100%).

For landansatte kompenseres pålagt kurs på fritid med overtid (50 %).

2.8.3 I forbindelse med deltakelse i pålagt kurs dekker selskapet normalt kun omkostningene med 1. og 2. gangs eksaminasjoner.

2.8.4 Ved deltakelse i pålagt kurs skal hjemreiser i forbindelse med helger og bevegelige helligdager på forhånd avtales mellom bedriften og de tillitsvalgte.

Dersom den ansatte er bosatt i utlandet, dekkes reiseutgifter til og fra kursstedet i henhold til avtale mellom den ansatte og bedriften.

2.8.5 Ved deltakelse i kurs som er pålagt av bedriften, vil reise, kursutgifter, opphold av god standard og kost bli dekket i henhold til bedriftens regulativ.

2.8.6 Ved pålagt kurs i friperiode skal bedriften varsle den ansatte senest 2 måneder før kursstart. Ved senere varsel er den ansatte ikke forpliktet til å delta på kurset. Dette gjelder ikke myndighetspålagt kurs.

2.8.7 For nyansatte eller nyansatte i ny stillingskategori, skal ikke pålagte kurs i de 12 første måneder av ansettelsen medføre overtidsbetaling eller ekstra betaling ved at årstimeverket overstiges, dog begrenset til 6 uker (offshoreansatte 202,5 timer, landansatte 225 timer).

2.8.8 Pålagte kurs skal forsøkes lagt til den ansattes disponibelperiode når dette ikke skaper problemer for driften.

2.9 ARBEIDSTØY

Arbeidsgiveren skal holde nødvendig arbeidstøy (kjeledress, arbeidssko eller tilsvarende, og etter behov varmedress, vinterkjeledress og regntøy) samt verneutstyr, herunder personlig verneutstyr. Med nødvendig arbeidsutstyr menes også arbeidstøy tilpasset kvinne og mann, der unisex-modell ikke er tilfredsstillende. Det er en forutsetning at arbeidstøyet tilfredsstiller nødvendige HMS-krav, og at dette er praktisk mulig og økonomisk forsvarlig. Utlevert arbeidstøy og verneutstyr er bedriftens eiendom. Ved uttak av nytt sett arbeidstøy eller utstyr innleveres det utslitte. Brukt verneutstyr, som nevnt ovenfor, skal være forsvarlig rengjort ved utlevering.

2.10 REDNINGSDRAKT

Operatørselskap eller bedriften holder arbeidstakeren med redningsdress under transport fra heliport til installasjon, under opphold på installasjon og under transport fra installasjon til heliport. Den praktiske gjennomføring av denne bestemmelse avtales lokalt.

2.11 TILLITSVALGTE

Også tillitsvalgte som følger disponibelplan skal få den nødvendige tid til å utføre sine oppgaver etter Hovedavtalen. Dette innebærer at den tillitsvalgte ikke skal få redusert sin årlige inntekt, samt at de timer som går med til nødvendig tillitsvalgtsarbeid blir registrert som arbeidstid. Inntekten skal baseres på lønnsmatrisen for den gruppe arbeidstakere den aktuelle tillitsvalgte tilhører. For konserntillitsvalgt eller hovedtillitsvalgt hvor der ikke finnes konserntillitsvalgt innen avtaleområde, menes med inntekt minst gjennomsnittlig brutto inntekt til den lønnsgruppen den tillitsvalgte kommer fra. Dette gjelder også for andre tillitsvalgte når det er inngått avtale om frikjøp av tid. Partene forutsetter at man lokalt avtaler en praktisk ordning for å unngå administrative rutiner som er unødvendig arbeidskrevende for bedriften.

2.12 HELSEUNDERSØKELSE OG SYKDOM

2.12.1 Ved ansettelse og senere skal den ansatte gjennomgå legeundersøkelser i henhold til forskrifter. Dette skal fortrinnsvis skje hos bedriftslege. Undersøkelsene skal betales av arbeidsgiveren.

2.12.2 Den ansatte skal for sykdom i arbeidsforholdet, holdes skadesløs for sykepleie utenfor sitt hjemland.

2.12.3 Er den ansatte arbeidsufør ved tjenesteforholdets opphør, har han rett til fri reise hjem. Under tjenestereiser har han rett til dekning av utgifter til nødvendige reiser som foretas på grunn av sykdom eller skade, når slike reiser er beordret av lege.

2.12.4Det vises til sykepengeordningen i henhold til Lov om folketrygd.

2.12.5Ansatte som blir innkalt av arbeidsgiver til testing av hensyn til smittevern godtgjøres med 2 timer grunnlønn. Dersom denne testingen gjennomføres i den ansattes friperiode, kompenseres disse timene med overtid.

2.13 ELDRE ARBEIDSTAKERE OG ARBEIDSTAKERE MED NEDSATT HELSE

2.13.1 Bedriften vil se med forståelse på lønns- og arbeidsforholdene for eldre lønnstakere, med lang tjeneste i bedriften, som har fått svekket arbeidsevne eller helse på grunn av mangeårig tungt arbeid, yrkessykdommer, bedriftsskader o.l., og derfor ikke lenger kan opprettholde et rimelig fortjenestenivå i sitt vanlige arbeid. Det anbefales at man i samråd med de tillitsvalgte søker å finne særordninger som sikrer slike arbeidstakere lettere arbeide og et rimelig fortjenestenivå, hensyn tatt til lønnsnivå i bedriften og ytelser fra trygdeinstitusjoner eller forsikrings ordninger som helt eller delvis finansieres av arbeidsgiveren.

2.13.2 Forbundet Styrke og Offshore Norge er enige om både sentralt og lokalt å arbeide for at det legges til rette for en personalpolitikk slik at eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse, kan fortsette å arbeide frem til ordinær pensjonsalder.

2.13.3 Det forutsettes at partene på den enkelte bedrift diskuterer arbeidssituasjonen for eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse. Det bør særlig tas hensyn til at tunge løft, skift, overtid, reiseoppdrag og særlig smussig arbeid kan medføre belastninger som kan være spesielt uheldige for disse arbeidstakere. Av denne grunn bør eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse så vidt mulig ut fra en leges vurdering eller etter eget ønske, kunne fritas for slike arbeidsoppgaver.

2.13.4 For eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse kan det inngås individuelle avtaler om arbeidsoppgaver, tilrettelagt opplæring/oppdatering innenfor eget arbeidsområde, hvilepauser, hjemme-/fjernarbeid, deltidsarbeid/ redusert arbeidstid mv. mellom den enkelte ansatte og bedriften.

2.14 GRAVIDE ARBEIDSTAKERE

Der overflytting er mulig, har gravide arbeidstakere krav på overflytting til annet arbeid i bedriften dersom arbeidet eller arbeidssituasjonen kan være skadelig for fosteret eller arbeidstakeren. Slik overflytting skal, om mulig, også skje dersom graviditeten vanskeliggjør arbeidet. Ved midlertidig overflytting til annet arbeid skal månedslønnen ikke reduseres.

2.15 LIKESTILLING MELLOM KVINNER OG MENN

2.15.1 Partene er enige om både sentralt og lokalt å fortsette arbeidet med å tilrettelegge forholdene, slik at kvinner og menn gis like muligheter til å ta del i de forskjellige arbeidsoppgaver innenfor bransjen.

2.15.2Bedriftene skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelser, forfremmelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning.

2.15.3 I tariffperioden bør de lokale parter drøfte forhold omkring likestilling og likelønn med henblikk på å opprette en bedriftstilpasset likestillingsavtale. Formålet med en slik avtale skal være å oppnå at alle arbeidstakere – uansett kjønn – gis samme mulighet til arbeid og faglig utvikling, og likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement, samt videre å bidra til at flere kvinner vil finne seg en arbeidsplass i bransjen. I forbindelse med eventuell opprettelse av likestillingsavtaler og som grunnlag for likestillingsarbeid i bedriften vil Offshore Norge og Forbundet Styrke bl.a. peke på at:

- Likestilling er et lederansvar.
- Likestilling mellom kjønnene omfatter mer enn lønnsspørsmål.
- Likestilling gjelder også holdninger og normer og krever sterk medvirkning fra de tillitsvalgte.
- Likestillingsarbeidet bør drøftes og følges opp i etablert samarbeidsfora i bedriften.

2.16 INNVANDRERE

Partene er enige om at det både sentralt og lokalt må arbeides for å tilrettelegge forholdene slik at innvandrere i større grad velger å ta arbeid innenfor oljeservicevirksomheten. På denne bakgrunn bør derfor partene lokalt diskutere bedriftsaktuelle problemstillinger knyttet til rekruttering av innvandrere, som for eksempel praktisk tilrettelegging og holdningsspørsmål.

Del III Arbeid offshore

3.1 VIRKEOMRÅDE

Denne delen av avtalen gjelder for ansatte som helt eller delvis har sitt arbeide offshore, dog ikke for ansatte som er omfattet av avtalens Del IV.

3.2 DEFINISJONER

3.2. 1 Arbeidsperioder

Det tidsrom (vanligvis 12 timer) som arbeidstakeren er i arbeid for arbeidsgiver i løpet av et døgn.

3.2.2 Oppholdsperioder

Det tidsrom arbeidstakeren oppholder seg i sammenheng på innretninger som faller inn under forskriftenes virkeområde.

3.2.3 Friperiode

Tiden mellom to disponibelperioder. For ansatte med skiftplan tiden mellom to oppholdsperioder.

3.2.4 Disponibelplan

En på forhånd oppsatt plan som viser de perioder den ansatte er tilgjengelig for bedriften (disponibelperiode), og de perioder den ansatte har fri (friperiode). Pålagt avspasering i den perioden den ansatte er tilgjengelig for bedriften er også del av disponibelperioden.

3.2.5 Skiftplan

En på forhånd oppsatt plan som viser den ansattes arbeidsperioder, oppholdsperioder og friperioder.

3.2.6 Arbeidsplan

En plan for den enkelte arbeidstaker som viser når arbeidsdagen begynner og slutter.

3.2.7 Arbeidssyklus

En avgrenset del av disponibelplan eller skiftplan med oppholdsperioder/disponibelperioder og friperioder som gjentas regelmessig.

3.2.8 Årstimeverk

Et årstimeverk er 1582 timer. Hvor det ikke arbeides på en fast skiftplan, skal årstimeverket avregnes på et fastsatt tidspunkt.

3.2.9 Plussdager

Arbeidede dager i friperiode som ikke kompenseres med overtid.

3.3 ARBEIDSTID

3.3.1 Den alminnelige arbeidstid skal ikke overstige 12 timer i døgnet og 33,6 timer i uken i gjennomsnitt i løpet av en periode på høyst ett år.

3.3.2 Som arbeidstid offshore regnes den tid arbeidstakeren i henhold til sin arbeidsplan, står til disposisjon for arbeidsgiver i sin oppholdsperiode.

Ansatte som følger en oppsatt skiftplan vil også få regnet som arbeidstid offshore, den tid som medgår til venting på innkvarteringssted/ utreisested/heliport i det tidsrom som er oppsatt som arbeidstid på sokkelen.

3.3.3 For ansatte som følger en oppsatt disponibelplan skal både innreisedag og utreisedag regnes til 6 timer ved mannskapsskifte. Utenom mannskapsskifte registreres arbeid på nevnte dager time for time dog minimum 6 timer.

I bedrifter hvor der er fastsatt høyere registrering av timer på innreise og utreisedag enn til sammen 12 timer, opprettholdes den fastsatte ordning.

3.3.4 Den tid som medgår til venting på utreisested/heliport/innkvarteringssted og som ikke faller på utreisedag, registreres som arbeidstid time for time på årsverket, og kompenseres tilsvarende sokkelkompensasjon. Ventetid regnes fra fremmøte-tidspunktet/innsjekkingstidspunktet som den ansatte er meddelt før avreise fra hjemstedet. Ventetid i friperioden betales med overtid som for landansatte dvs. 100 % tillegg for ventetid etter kl. 2000 frem til ordinær arbeidstids begynnelse, på dager før søn- hellig- og høytidsdager etter ordinær arbeidstids slutt, og ventetid på søndager. For ventetid på hellig og høytidsdager er tillegget 200 %. For ventetid til alle andre tidspunkt 50 %. Beregningsgrunnlaget skal være månedslønn dividert på 162,5. Ventetid registreres eller kompenseres ikke utover 12 timer pr. døgn.

3.3.5Når utreise blir kansellert etter fremmøte utreisested/heliport/innkvarteringssted, skal det registreres 6 landtimer på årstimeverket. Ved kansellering av utreise i friperiode betales tilsvarende 6 landtimer med overtid, etter satser og beregningsgrunnlag som i pkt. 3.3.4, regnet fra planlagt innsjekkingstidspunkt. Tilsvarende gjelder også når en ansatt får kansellert utreise etter at vedkommende har gjennomført flyreise i Norge på vei til utreisested/heliport/innkvarteringssted. Har den ansatte krav på høyere timeregistrering/overtidsbetaling i henhold til pkt. 3.3.4 kommer ikke denne bestemmelse til anvendelse.

3.3.6 I den tiden en ansatt som følger disponibelplan i sin disponibelperiode, er sykemeldt, er permittert, har velferdspermisjon i henhold til pkt. 3.27, eller er på repetisjonsøvelser i henhold til pkt. 2.6.4 registreres arbeidstid pr. kalenderdag slik:

$$\frac{30{,}33 * \text{uker i arbeidssyklus}}{\text{uker disponibelperiode} * 7} = \text{Registreres daglig}$$

Ansatte som arbeider på skiftplan og som opparbeider timer på et årsverk, skal ha registrert 4,33 timer for hver arbeidsdag og fridag den ansatte er omfattet at tilfeller som kommer inn under første avsnitt.

Det registreres ikke timer ved sykemelding og permisjoner dersom arbeid i disponibelperioden/skiftperioden sammen med timer registrert etter dette punkt, overstiger et gjennomsnitt på 30,33 timer pr. uke for hele arbeidssyklusen sett under ett. Dersom årstimeverket er oppfylt, skal ikke sykemelding og permisjon medføre at årstimeverket overstiges.

3.4 ARBEIDSTIDSORDNINGER – DISPONIBELPLAN OG SKIFTPLAN

3.4.1 Partene er innforstått med bedriftens behov for å kunne tilpasse disponibelplaner/skiftplaner til det aktuelle dokumenterte behov for arbeidsutførelse for å kunne oppfylle bedriftens kontraktsmessige forpliktelser. Arbeidstidsordningen på den enkelte bedrift skal kunne være skiftplaner, disponibelplaner eller begge deler. Planene skal ta hensyn til at den ansatte best mulig skal kunne forutsi sine friperioder.

3.4.2 Det er partenes forutsetning at disponibelplaner/skiftplaner skal settes opp slik at planene muliggjør at de ansatte skal kunne utføre et årsverk innenfor ordinære arbeidstimer.

3.4.3 I stedet for disponibelplan/skiftplan kan bedriften og den lokale fagforening inngå avtale om at inntil 10 % av arbeidstakergruppen skal kunne velge følgende alternativ:

Den ansatte vil kunne ta ut 10 uker fri inklusiv ferie. De resterende 42 uker er disponibelperioder. Avvikling av friperiodeordningen avtales mellom bedriften og den enkelte.

3.4.4 For modul-, rør-, kabel- og konstruksjonspersonell etter pkt. 3.13.1 gjelder at ved tjeneste på fartøy som ikke er underlagt Forskrift om arbeidervern og arbeidsmiljø i petroleumsvirksomheten, skal arbeidstidsordningene kunne være lik de som gjelder for det øvrige mannskapet om bord, jfr. dog pkt. 3.10.3. Arbeidstidens lengde skal dog ikke overstige det som gjelder etter Norges Rederiforbunds avtaler for offshore servicefartøyer.

Dersom bestemmelsene etter det foranstående medfører gjennomsnittlig lengre årlig arbeidstid enn fastsatt i denne avtale (herunder nedtrappingsplanen i pkt. 3.13.1), skal det gis et forholdsmessig tillegg i lønnen.

3.5 DISPONIBELPLAN

3.5.1 Disponibelplaner skal være basert på disponibelperioder på maksimalt 5 uker og med friperioder på minimum 4 uker og med plussdager iht. nedenstående formel.

Merknad: Partene er innforstått med at det kan anvendes friperioder kortere enn 4 uker så lenge antall disponibeldager er under 203 dager.

(Dager i friperiode pr. år * 10/100-12)*2

Ovennevnte ramme for disponibelplan har 203 disponibeldager i året. Ovennevnte bestemmelse er ikke til hinder for at de lokale parter kan bli enige om andre disponibelplaner hvor maks disponibeldager i året er inntil 203.

I tre friperioder pr. år kan der ikke brukes plussdager. Disse periodene skal være fastsatt 3 måneder på forhånd. Det kan nyttes 3 plussdager i hver friperiode som forutsettes lagt i forlengelse av disponibelperioden.

Tariffpartene kan fatte vedtak om avvik i forhold til ovennevnte.

De lokale parter kan bli enige om disponibelplaner med mindre tilgjengelighet. Disponibelplaner med mindre tilgjengelighet kan ikke endres uten tariffpartenes godkjenning, jfr. protokoll av 15.6.95.

Ingen skal kunne jobbe mer enn 16 plussdager pr. år.

3.5.2 Hvis enighet om endring/innføring ikke oppnås lokalt, skal tariffpartene etter krav fra en av partene lokalt, oppta forhandlinger for å sikre at disponibelplanen blir tilpasset 3.4.1 og 3.4.2.

3.5.3 Er de lokale partene enige om disponibelplan, skal denne sendes tariffpartene før den tas i bruk. Er tariffpartene enige om å godkjenne disponibelplanen utfra bestemmelsene i *3.4.1, 3.4.2* og *3.5.1*, vil den kunne anvendes.

3.5.4 Personell som blir kalt ut til arbeid offshore, vil bli forhåndsvarslet i så god tid som er praktisk mulig. Dersom forhåndsvarselet gis den ansatte mindre enn 8 timer før planlagt helikopteravgang/mønstringstidspunkt, kompenseres den ansatte for kort varslingstid med kr 500,-. Kompensasjonen forutsetter at den ansatte møter til avtalt tid og fremmøtested for forhåndsvarslet tur.

3.5.5 Nyansatte som inngår i bedriftsinternt opplæringsprogram skal kunne unntas fra kravet om disponibelplan første 12 måneder fra tiltredelsestidspunktet

3.6 SKIFTPLAN

3.6. 1 Før det opprettes disponibelplan skal partene lokalt drøfte om det lar seg gjøre å sette opp en skiftplan basert på 14-28. En skiftplan som er basert på 14-28 medfører en arbeidstidsreduksjon på 7,71 %. Det skal settes opp protokoll fra slike drøftelser.

Partene er innforstått med at et årsverk iht. 3.2.8 er 1.582 timer. Det forutsettes at den timedifferansen dette medfører skal trekkes i lønn eller innarbeides, hvordan dette skal gjøres avtales lokalt.

3.6.2 Ingen skal normalt returnere fra installasjonen med et senere helikopter enn det de kom ut med. I unntakstilfeller er imidlertid partene innforstått med at så kan skje. Slik ventetid anses ikke som arbeidstid. Arbeid i ventetiden godtgjøres som for overtid bestemt.

3.7 ARBEIDSPLAN

3.7.1 Den ansatte skal ha tildelt en arbeidsplan i god tid før arbeidet tar til, og senest 1 time etter ankomst innretningen. Unntaksvis kan det dersom det er hensiktsmessig, benyttes en arbeidsplan som avviker fra den arbeidsplan som benyttes for plattformens øvrige personell. Arbeidsplanen skal følge hovedmåltidene på innretningen. Har arbeidstakeren ikke mottatt noen slik arbeidsplan, skal vedkommende følge den arbeidsplanen som gjelder for plattformens øvrige personell.

3.7.2 Bedriftene skal så langt som mulig bestrebe seg på å fordele arbeidsbyrdene jevnest mulig, herunder fordeling av dag- og nattarbeid.

3.7.3 Uanmeldt endring av arbeidsplan

Med uanmeldt endring av arbeidsplan menes endringer av arbeidsplanen som skjer senere enn 1 time etter ankomst innretningen og som er pålagt av arbeidsgiver. Ved uanmeldt endring av arbeidsplan kompenseres den ansatte med kr 2500,-.

Det gis ingen ulempekompensasjon når en planlagt endring bortfaller.

Presisering: Endring av arbeidsperiode som allerede ligger i arbeidsplanen mottatt tidligere enn 1 time etter ankomst innretningen, regnes ikke som en uanmeldt endring av arbeidsplanen som gir rett til kompensasjon etter dette punkt. Kompensasjon gis kun for tilfeller der endringen av arbeidsplanen forskyves med minimum 5 timer.

3.8 ARBEIDSFRIE PERIODER

Arbeidstaker skal ha en arbeidsfri periode på minst 8 timer i sammenheng mellom to arbeidsperioder. Dette gjelder også ved endring av arbeidsplan.

3.9 HVILEPAUSER

3.9.1 Hvilepausen skal være minst ½ time hvis arbeidstiden er minst 7,5 timer i døgnet, og 1 time når arbeidstiden er 12 timer. Hvilepausen skal medregnes i arbeidstiden dersom arbeidstiden er 12 timer. Hvilepauser skal gis i tilknytning til perioden for matservering på installasjonen.

3.9.2 Den ansatte plikter å forlate arbeidsstedet under tariffbestemt hvilepause. Dersom den ansatte blir pålagt av sin overordnede å arbeide i spisepausen, slik at han får mindre enn en halv time av den tariffbestemte spisepausen i matsalen i tidsrommet for matservering, kompenseres med 1 times overtidsbetaling (årslønn/1752 * 1,65).

3.10 OPPHOLDSPERIODE

3.10.1 Oppholdsperioden skal normalt ikke overstige 14 døgn.

3.10.2 Når det foreligger særlige omstendigheter, kan arbeidsgiver etter forutgående drøftelser med arbeidstakernes tillitsvalgte, utvide oppholdsperioden etter 3.10.1 med inntil 7 døgn for en enkelt periode. Hvis forskriftene endrer seg i tariffperioden skal pkt. 3.10 endres tilsvarende.

Oppholdsperiode hvor der inngår transitt i henhold til Rammeforskriften, regnes som sammenhengende oppholdsperiode. Det føres 12 timer på årsverket for dager i transitt og det betales sokkelkompensasjon. Dersom 1/3 dels regelen endres tas denne tolkningen opp til revisjon.

3.10.3For modul-, rør-, kabel- og konstruksjonspersonell etter pkt. 3.13.1 gjelder at ved tjeneste på fartøy som ikke er underlagt Forskrift om arbeidervern og arbeidsmiljø i petroleumsvirksomheten, skal normal oppholdsperiode være lik den som gjelder for det øvrige mannskapet om bord. Den skal dog ikke overstige det som gjelder etter Norges Rederiforbunds avtaler for offshore servicefartøyer og ikke ut over fire uker. Det skal så langt som mulig søkes å legge til rette for at oppholdsperioden ikke overstiger tre uker.

3.10.4Ansatte som er i en disponibelperiode på minimum 4 uker, og som i løpet av oppholdsperioden har jobbet nattskift (minst 8 timer mellom kl. 1900 og kl. 0700) pålagt av arbeidsgiver, har mellom to oppholdsperioder rett til arbeidsfri periode iht. Rammeforskriften, likevel minimum 36 timer, etter endt oppholdsperiode. Rett til ekstra arbeidsfri periode etter dette punkt kommer ikke til anvendelse i tilfeller hvor den ansatte er i transit. I særlige tilfeller hvor arbeidsgiver ikke har mulighet til å gi arbeidstakeren ekstra vern i form av økt arbeidsfri periode, skal dette drøftes med tillitsvalgte.

3.11 ARBEIDSTIDSORDNINGER VED ARBEID I LAND

3.11.1 En time arbeid på land beregnes til 0,9 time arbeid offshore iht. årstimeverket. Forøvrig avtales arbeidstidsordningen lokalt.

3.11.2Arbeid i bedriften på land skal søkes fordelt likt blant de ansatte.

3.11.3Ved arbeid på bedriften på land opprettholdes den faste månedslønn eksklusiv offshoretillegg.

3.11.4For arbeid på land ut over 7,5 timer pr. dag betales overtid som for landansatte. Beregningsgrunnlaget skal være månedslønn dividert på 162,5.

3.11.5Ansatte som blir kalt inn til arbeid på land registrerer time for time, dog minimum 4 landtimer pr. dag.

3.12 REISER

3.12.1Reisetid til og fra hjemsted/utreisested regnes ikke som arbeidstid og kompenseres ikke,

dog med unntak for 3.3.4 og 3.3.5.

3.12.2 Den mest praktiske reiseplan fra den enkeltes hjemsted på ansettelsestidspunkt til utreisested og retur, settes opp i samråd med den enkelte ansatte. Denne reiseplan skal normalt følges. Transportutgifter dekkes mot kvittering. Ansatte som er bosatt i Norge skal ha transportutgiftene dekket fullt ut. Ansatte som er bosatt i utlandet skal også ha dekket 100 % av utgiftene. Den ansatte har rett til å ta ut reiseforskudd. Spørsmål om å dekke økte utgifter på grunn av flytting avtales med den ansatte i hvert tilfelle.

Ved reiser og overnatting vil bedriften refundere utgiftene etter satsene i bedriftens reiseregulativ for overnatting og bespisning. Bruk av egen bil godtgjøres med den til enhver tid gjeldende fradragssats ved skatteligningen for godkjent bruk av bil fra hjemstedet til arbeidssted.

3.12.3Dersom det oppstår forandringer i den enkeltes reiseplan som skyldes forandret utreise, vil bedriften refundere utgiftene etter satsene i bedriftens reiseregulativ for overnatting, transport og bespisning. Den enkelte bedrift skal gjøre sitt beste for at ansatte slipper å vente på utreisestedet. Etter en sammenhengende venteperiode på utreisestedet på maksimalt 10 timer etter planlagt utreise, bør den ansatte få hvile på dertil egnet sted.

3.13 LØNN

3.13.1 LØNNSMATRISE FRA1.6.2024

Individuelt avlønnede skal ikke lønnes lavere enn de nye ansiennitetstrinnene fra tidspunktet for bedriftens lønnsforhandlinger som etterfølger innføringen av trinnene.

Følgende stillinger avlønnes iht. avtalens bestemmelse 3.15.8:

Senior MUB Ingeniør

Senior Retningsmåler

Senior Borevæskeingeniør

Senior Brønnspesialist

Senior Arbeidsleder FU

Senior Feltgeolog

Arbeidsleder FU

Fisker

Retningsborer

[1)] Gjelder ikke fagarbeiderstilling.

Ny forståelse knyttet til lønnsmatrisen vedr. opplæringsstillinger: Med formuleringen "gjelder ikke fagarbeidere" menes fagarbeidere som har fagbrev i stillingen vedkommende er / blir ansatt i.

- Partene har følgende felles forståelse knyttet til opplæringsstillingen
- Personell med fagbrev innen oljerelaterte fag ansettes på trinn C.
- Personell med relevant fagbrev i henhold til opplæringsplan for oljerelaterte fag ansettes på trinn C. (dette gjelder f.eks. elektrofagbrev og TIP-fagbrev)
- Personell med fagbrev som ikke er i henhold til opplæringsplan for oljerelaterte fag ansettes på trinn E i inntil et år. (for eksempel fagbrev som kokk)
- Personell uten fagbrev ansettes i E i inntil 2 år dersom kompleksiteten i bedriftens opplæringsplan tilsier dette.

3.13.2 Beregning av månedslønn, justert månedslønn og sokkelkompensasjon

Årslønn består av normal månedslønn * 12 tillagt 47 % sokkelkompensasjon og forutsetter fullt årsverk offshore. Sokkelkompensasjonen inkluderer kompensasjon for deltakelse i alarmøvelser og falske alarmer, smusstillegg og livbåtmanøver.

Månedslønn fremkommer slik:

Årslønn * 100 = Månedslønn

147 * 12

Justert månedslønn (12 månedslønner + lønn under ferie) fremkommer slik:

Månedslønn * 47,08 = Justert månedslønn

52,14

Daglig sokkelkompensasjon fremkommer slik:

Månedslønn * 12 * 0,47 = Daglig sokkelkompensasjon

146

3.13.3 Beregning av månedslønn og justert månedslønn ved lokalt avtalt fast sokkelkompensasjon

Innenfor årslønnen kan partene lokalt avtale at sokkelbonus avtales som et fast beløp. Daglig sokkelkompensasjon * 146 skal ikke kunne overstige 50 % av grunnlønn. Blir slik avtale inngått skal månedslønn etter dette punkt beregnes slik:

Årslønn – (daglig sokkelkomp. * 146) = Månedslønn

12

Justert månedslønn etter dette punkt fremkommer slik:

Månedslønn * 47,08 = Justert månedslønn

52,14

I skriftlig sammenheng skal avtalens stillingsbetegnelser benyttes. Bedriftsvise stillingsbetegnelser kan inntas i parentes.

3.14 LOKAL LØNNSDANNELSE (FOR GRUPPER DET IKKE ER FASTSATT NORMALLØNNSSATSER FOR)

3.14.1Til et lokalt avtalt tidspunkt skal det en gang årlig foretas en vurdering og eventuell regulering av fortjenestenivået. Grunnlaget for vurderingen skal være bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne. Ved vurderingen skal det tas hensyn til eventuelle tariffmessige tillegg gitt siden forrige vurdering.

3.14.2 Avtaler om lønnssystemer kan sies opp med 1 mnd. varsel. Det forutsettes at partene har ført forhandlinger på bedriften og hvis en av partene krever det, også med organisasjonenes hjelp, før oppsigelse finner sted.

3.14.3 Oppnås det ikke enighet om satsene i et lønnssystem, og avtalen er sagt opp i henhold til punkt 3.14.2, betales den enkelte arbeidstaker 45 % av sin timefortjeneste. Det forutsettes tilsvarende arbeidsytelse. Reduksjon av timefortjenesten med dertil tilhørende redusert arbeidsytelse, skal bare gjennomføres for fagarbeidere og andre arbeidere.

3.14.4I bedrifter med andre grupper offshore enn fagarbeidere og andre arbeidere skal i tillegg følgende bestemmelse kunne benyttes:

3.14.5 For arbeidsledere samt for merkantile og tekniske funksjonærer skal lønnen fastsettes på individuell basis under hensyntagen til lønnsvilkårene i bedriften og til forholdene for øvrig, samt til den enkeltes dyktighet, praksis, utdannelse, ansettelsestid, arbeids- og ansvarsområde.

Hvor en stilling medfører hyppige eller langvarige reiser med fravær fra hjemstedet, skal det tas hensyn også til dette ved lønnsfastsettelsen.

For ovennevnte personell skal lønn kunne inkludere overtidskompensasjon. I slike tilfeller skal det spesifiseres hvor mange overtidstimer kompensasjonen dekker.

3.14.6 Lønningene skal vurderes en gang årlig til avtalt tidspunkt mellom partene. Når spesielle grunner foreligger, skal lønnsvurdering kunne foretas mer enn en gang om året. Eventuelle

lønnstillegg gitt utenom det fastsatte lønns vurderingstidspunkt, er å anse som forskudd på etterfølgende lønnsvurderinger/reguleringer.

Ved lønnsreguleringen skal det tas hensyn til den etterutdannelse som den enkelte har hatt og som er av betydning for stillingen i den siste foretatte regulering av lønnen, og om den enkelte har hatt en vesentlig stillingsendring.

I tilknytning til den årlige lønnsreguleringen stilles lister over medlemmenes lønn til disposisjon for internt bruk i forhandlingsutvalget. Bedriften kan utover dette vurdere å gi interne lønnsstatistiske opplysninger. Det er en forutsetning at forhandlingsutvalget behandler lønnsdataene i henhold til Personopplysningsloven.

3.14.7 Hvis den enkelte mener urimeligheter er tilstede som gir grunnlag for fornyet vurdering og eventuell revidering av lønnen, kan tillitsvalgte kreve saken tatt opp med bedriftsledelsen. I de tilfeller det ikke er tillitsvalgt, kan den enkelte under de samme forutsetninger kreve saken tatt opp gjennom sin organisasjon. Bedriften kan i slike tilfeller gi lønnsopplysninger om det aktuelle lønnsnivå for den stillingskategori arbeidstakeren tilhører.

3.14.8Før bedriften fastsetter den årlige lønnsregulering, skal det avholdes forhandlinger mellom bedriften og de tillitsvalgte. Det skal settes opp protokoll fra disse forhandlingene.

Protokolltilførsel

Skille mellom arbeider, arbeidsleder, teknisk- og merkantil funksjonær, skal baseres på praksis i bedriften.

3.15 GENERELLE LØNNSBESTEMMELSER

3.15.1 Ved innplassering på lønnsmatrisene godskrives relevant ansiennitet med inntil 2 år. Ved ansettelse gis lønnsansiennitet med inntil samme lønnstrinn for relevant praksis i samme eller høyere stilling innenfor Oljeservice området. Se også pkt. 2.6

3.15.2 Nye stillinger som blir opprettet skal innplasseres på lønnstabellen etter forutgående forhandlinger mellom Forbundet Styrke og Offshore Norge. Det samme gjelder endret lønnsgruppeinnplassering.

3.15.3 Lønn utbetales månedlig i henhold til den enkelte bedrifts praksis.

3.15.4 Det utbetales en dags sokkelkompensasjon for hver dag den ansatte har vært på sokkelen. For dykketeknikere utbetales ikke sokkelkompensasjon.

3.15.5 Kriterier for opprykk mellom de av lønnsgruppene som inngår i den enkelte stillingsstruktur, kan avtales lokalt. Ved opprykk plasseres den ansatte minst inn på nærmeste lønnstrinn over

vedkommendes tidligere lønn.

3.15.6 Ved vikariat i høgere betalt stilling betales dennes lønn fra første dag. For stillinger med individuell avlønning skal det lokalt gis et tillegg.

3.15.7 Ansiennitetsopprykk gis pr. 1. januar. Arbeidstakere som ansettes i tiden 01.07-31-12 vil få ansiennitetsopprykk fra andre gang man passerer årsskiftet.

3.15.8 Stillinger med lønnsnivå (grunnlønn + sokkelkompensasjon) utover lønnsmatrisen skal avlønnes i henhold til avtalens Del IV.

3.15.9 Diett for dykketeknikere er inkludert i årslønn og er for tiden kr 1178,- pr. måned

3.15.10 Utenlandsk personell som utfører arbeid på norsk sokkel skal ha den daglønn som fremkommer av denne avtale for de dager som blir arbeidet på norsk sokkel.

Protokolltilførsel

Partene er enige om at stillinger som tidligere lovmessig sett ikke har vært betraktet som omfattet av arbeidstidskapitlet skal omfattes av Del III.

Endringer av klassifikasjon fra ledende stilling innebærer en realitets endring av stillingen i forhold til arbeidstiden. Endringen i arbeidstiden skal reflekteres lønnsmessig. Stillingen krever høy utdannelse og faglig kompetanse. Arbeidstidsordningen for ovennevnte personell skal ikke endres som følge av denne protokoll.

3.16 LÆRLINGER

3.16.1For lærlinger gjelder følgende:

Med basis i etablering av nytt system for fag- og yrkesopplæring med hovedmodell 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapningstid for to års læretid i bedrift skal lærlingen ha en månedslønn som utgjør en prosentandel av normal månedslønn for nyutdannede fagarbeidere. For lærlinger på sokkelen er dette lønnsmatrisen C.

For arbeid offshore utbetales den samme prosentvise del av sokkelkompensasjonen.

For 5. halvår: 30 %

For 6. halvår: 40 %

For 7. halvår: 50 %

For 8. halvår: 80 %

FU lærlinger 9. halvår: 95 %

3.16.2Overtid betales som for bedriftens hjelpearbeidere.

3.16.3Arbeidstidsordningen skal legges opp og tilpasses opplæringssituasjonen uavhengig av bedriftens arbeidstidsordning. Lærlinger som reiser offshore i sjette, syvende, åttende og niende halvår kan kreve 10 uker garantert fritid pr. kalenderår. Bedriften og lærlingen skal bli enige om plassering av de 10 ukene. Ferie er inkludert disse ukene.

3.16.4Partene er innforstått med at Lov om fagopplæring m/forskrifter kommer til anvendelse for bedriftene som er omfattet av Oljeserviceavtalen.

Protokolltilførsel

Lærlinger vil få halve læretiden (ett år) godkjent som lønns- og bedriftsansiennitet ved ansettelse i bedriften.

3.17 OVERTID

3.17.1 For arbeid ut over 33,6 timer pr. uke i gjennomsnitt over beregningsperioden, arbeid ut over 12 timer i sammenheng, arbeid i friperiode i henhold til disponibelplan eller skiftplan, og arbeid utover avtalt oppholdsperiode betales ett tillegg på 65 %. Overtidskompensasjon kan ikke i noe tilfelle overstige 65 % pr. arbeidet time. Det betales overtid for arbeid utført offshore ut over 168 ordinære arbeidstimer pr. tur.

Overtidsarbeid kan bare finne sted i den utstrekning lovverket tillater. Arbeidsgiveren plikter å frita arbeidstaker for å utføre overtidsarbeid og merarbeid, samt for arbeid på plussdager, når denne av helsemessige eller vektige sosiale grunner ber om det.

Arbeidsgiveren plikter også å frita arbeidstaker som av andre personlige grunner ber om det, når arbeidet uten skade kan utsettes eller utføres av andre. Overtidsarbeid skal søkes fordelt på en slik måte at en unngår for stor belastning på den enkelte arbeidstaker.

Ved den årlige avregning av det ordinære årstimeverket skal timer allerede utbetalt som overtid ikke medregnes i dette.

3.17.2 For ansatte som begynner i en offshorestilling 3 mnd eller kortere tid før årsavregningstidspunktet, kan pro rata årstimeverk overskrides med 25 % ved første års avregning uten at dette utløser overtidsbetaling på årstimeverket. Timer utover aktuelt gjennomsnitt i perioden og som ikke er betalt med overtid på annet grunnlag betales med ordinær lønn.

3.17.3 Beregningsgrunnlaget for overtidsbetaling er årslønn dividert på 1752.

Har den ansatte vært kompensert med overtidsbetaling for arbeid i friperiode som faller direkte i

forkant av oppholdsperiode, regnes ikke disse dagene som del av normal oppholdsperiode i forhold til bestemmelsen om overtid for arbeid utover normal oppholdsperiode.

3.18 SKIFT OG NATTILLEGG

For skift- og nattarbeid utbetales et tillegg på kr 106,- per time arbeidet i tidsrommet utenom dagarbeidstiden for innretningens faste personell. Det utbetales ikke tillegg for timer som er godtgjort med overtidsbetaling for arbeid utover 12 timer i døgnet.

3.19 HELLIGDAGSGODTGJØRELSE

Ansatte som er på sokkelen, eller er registrert på heliport for utreise, eller er i avtalt transit på følgende dager, skal godtgjøres med kr 2300,- per dag:

1. Nyttårsdag, Skjærtorsdag, Langfredag, 1. og 2. Påskedag, Kr. Himmelfartsdag, 1. og 2. Pinsedag, 1. og 2. Juledag samt 1. og 17. mai. På samme måte godtgjøres arbeidstakere som er på sokkelen jul– eller nyttårsaften. Nevnte godtgjørelser er å betrakte som et tilfeldig tillegg for den enkelte arbeidstaker og skal ikke medtas i grunnlaget for beregning av sykepenger.

3.20 UKVALIFISERT HVILE

Når losji må improviseres og den ansatte ikke får anvist seng i godkjent lugar, utbetales et tillegg på kr 850,- pr. døgn.

3.21 SHUTTLING

Dersom en arbeidstaker daglig, eller i enkelte tilfelle, må reise til og fra installasjoner (shuttling) og noe av reisen faller utenfor arbeidstiden, betales dette med grunnlønn for 2 timer pr. dag.

3.22 EFFEKTER

Hver av de ansatte skal disponere et låsbart skap. Hvis det på grunn av sykdom, forflytning e.l. blir nødvendig å flytte innlåste effekter, skal bedriften sørge for betryggende lagringsplass. Når effektene tapes eller beskadiges ved ulykkeshendelser ombord eller på reise til og fra tjeneste, erstattes dette med inntil kr 11.000,-. Erstatningsansvaret kan lempes eller bortfalle under hensyn til skyld eller forsømmelse den ansatte måtte ha vist.

3.23 SKIPETS OPPHOLD UNDER LAND

Ved skips opphold under land betales en kompensasjon pålydende ¼ av normal timelønn pr. time for det personell som blir pålagt å oppholde seg ombord på sin fritid.

3.24 ULYKKESFORSIKRING

Det skal etableres en tilfredsstillende ulykkesforsikring for de ansatte. Ordningen skal minst dekke:

Forsikringssum ved invaliditet: 40 G

Forsikringssum ved død: 20 G

3.25 TAP AV HELSESERTIFIKAT

3.25.1Det etableres en tap av helsesertifikat-ordning i regi av Forbundet Styrke. Bedriften innbetaler til ordningen pr. 1. juli 6,8 % av grunnbeløpet i folketrygden for alle ansatte pr. 1. juli omfattet av avtalens Del III.

3.25.2Ansatte som ikke er Forbundet Styrke -medlemmer dekkes av ordningen mot å betale et administrasjonsgebyr til Forbundet Styrke.

3.25.3Det er enighet om gebyret for "ikke-medlemmer" skal trekkes i den enkeltes lønn dersom ikke den ansatte reserverer seg mot ordningen. Bedriften foretar lønnstrekket. Forbundet Styrke oversendes lister med navn på "ikke-medlemmer" som skal omfattes av ordningen. Inn og utmelding av "ikke-medlemmer" meddeles Forbundet Styrke fortløpende. Gebyret bestemmes av Forbundet Styrke og er for tiden kr 65,- pr. måned. Trukket beløp overføres etterskuddsvis pr. 1.7.

3.25.4 Dersom tariffavtale blir opprettet etter 1. juli innbetales beløpet pro rata.

Protokolltilførsel:

Dersom kredittilsynet krever at ordningen blir avviklet er partene enige om å komme sammen for å drøfte ordningen.

3.26 PERMITTERING

Timer utover et gjennomsnitt på 33,6 timer pr. uke (30,33) siden siste avregning av årstimeverket, skal avspaseres før permittering effektueres. Ansatte som det er bestemt skal permitteres, går ut i permittering fortløpende etter endt avspasering. Ved inntak etter endt permittering tas de ansatte som har disponibelperiode på dette tidspunkt inn før de som har friperiode. Disse tas inn etter behov senest når deres disponibelperiode starter. Permittert personell tas under ellers like vilkår inn etter ansiennitet.

Ved permittering skal grunnlønn betales i arbeidsperioden (ref. lov om lønnsplikt ved permittering). Arbeidsgiverperioden inntrer etter avsluttet avspasering av opparbeidet tid.

3.27 VELFERDSPERMISJONER

3.27.1 Kort velferdspermisjon tilstås i følgende tilfeller:

a) Ved dødsfall og for deltakelse i begravelse når det gjelder nærmeste familie. Med nærmeste familie siktes til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstakeren, så som ektefelle/samboer, barn søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn.

b) I forbindelse med akutte tilfelle av alvorlig sykdom i hjemmet. Slike sykdomstilfelle må kunne dokumenteres ved legeerklæring.

c) Permisjon for ektefelle/samboer i forbindelse med fødsel/adopsjon.

d) Konfirmasjon av egne barn.

3.27.2Anmodning om velferdspermisjon leveres bedriften så tidlig som mulig. Det forutsettes at arbeidstakeren så snart som mulig gis svar på anmodningen.

3.27.3 Permisjonstilfellene bokstav a og b godtgjøres med inntil 5 dagers lønn (60 timer). Velferdspermisjon under c godtgjøres med inntil 14 dagers lønn (168 timer). Bokstav d godtgjøres med inntil 2 dagers lønn (24 timer). Dette gjelder selv om permisjonen pga. kommunikasjonsforhold e.l. er av lengre varighet. Lønn defineres her som offshorelønn i tråd med den enkelte bedrifts praksis som ved sykdom.

3.27.4 Arbeidsgiveren sørger for transport til land så snart som mulig. Utgifter i forbindelse med reise fra heliport til hjemsted og eventuell retur er bedriften uvedkommende. Hvis velferdspermisjonene faller i begynnelsen av en arbeidsperiode, slik at utreise forskyves, eller i slutten av en arbeidsperiode, slik at tilbakereise i samme periode ikke er aktuell, dekker arbeidsgiveren reise til og fra bosted på vanlig måte.

3.27.5Partene på den enkelte bedrift treffer nærmere retningslinjer for ordningens praktisering.

3.28 FERIE

3.28.1 Ferie gis i samsvar med Ferieloven. Perioder for avvikling av ferie og utbetaling av feriepenger, fastsettes i henhold til ferielovens bestemmelser.

3.28.2Ferie opptjenes og avspaseres i løpet av året og er innarbeidet i disponibel plan/skiftplan. Jfr. brev av 6. august 1976 fra N.A.F. (nå NHO) og Norsk Sjømannsforbund til Kommunal- og Arbeidsdepartementet, og Departementets brev av 6. september 1976 (feildatert 6. desember 1976).

3.28.3Ansatte uten full opptjening av feriepenger, som anmoder bedriften om å få arbeide inn hele eller deler av ferien, skal i slike tilfeller kunne utvide årstimeverket med det antall timer av ferien

(maksimalt 170 timer) vedkommende blir gitt anledning til å arbeide inn. Disse timene kompenseres med ordinær betaling.

3.28.4Avtalefestet ferie gis iht. bilag 4.

Merknad:

Avtalefestet ferie avvikles i friperioden i løpet av ferieåret.

3.29 ARBEIDSGRUPPENS STØRRELSE

3.29.1 De ansatte kan – eventuelt ved sine tillitsvalgte – forlange forhandlinger hvis de mener at en arbeidsgruppe er for liten, slik at det medfører urimelig stort press eller at det går ut over sikkerheten. Tilsvarende gjelder dersom arbeidsforholdene endres i vesentlig grad.

3.29.2Det forutsettes at bemanningen er av en slik størrelse at arbeidet kan utføres i henhold til lov og forskrifter.

3.29.3Ved utsendelse av bare et mannskap til brønnoperasjoner, skal dette bestå av minimum to operatører som dekker 12 timer.

3.30 DEN TIDLIGERE OKTOBERKLAUSULEN SOM NÅ GÅR INN I 1.6 OPPGJØRET SOM SELVSTENDIG DEL

Under drøftelsene i forbindelse med revisjonen av overenskomsten mellom Forbundet Styrke og Offshore Norge, har partene hatt som målsetting å skape stabilitet når det gjelder lønnsforholdene offshore.

På denne bakgrunn er partene enige om at lønnsforholdene for arbeidstaker som omfattes av denne overenskomst, skal tas opp til vurdering og eventuell regulering mellom organisasjonene pr. 1. juni. Vurderingen skal finne sted på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon og lønnsutviklingen for øvrig. Ved vurderingen av lønnsutviklingen innen Oljeserviceavtalen siden siste regulering, skal offshoretillegget holdes utenfor.

Del IV Arbeid i land

4.1 VIRKEOMRÅDE

4.1.1 Denne delen av overenskomsten gjelder for arbeidstakere som arbeider fast på land i oljeserviceselskaper, samt for sporadisk arbeid offshore.

4.1.2 Opprettelse av overenskomst skal ikke medføre at noen arbeidstaker får dårligere arbeids- og lønnsforhold enn de har ved avtalens ikrafttreden.

4.1.3 Ansatt i ledende stilling så som overordnet leder innenfor bedriften, som personlig sekretær for bedriftsledelsen eller som skal representere arbeidsgiveren i for handlinger om eller ved avgjørelser av lønns- og arbeidsvilkår for ansatte i bedriften, kan ikke velges som de ansattes tillitsvalgte. Tvist om denne bestemmelse avgjøres av en nemnd på 2 medlemmer, hvorav 1 oppnevnes av NHO og 1 av LO. Blir disse ikke enige oppnevner de en oppmann eller anmoder Riksmeklingsmannen om å oppnevne oppmannen.

4.2 LØNN

4.2.1 Lønn utbetales månedlig i henhold til den enkelte bedrifts praksis.

4.2.2 Når en arbeidstaker blir satt til å vikariere i en høyere stilling en uke eller lenger, skal vedkommende betales den høyere stillings lønn.For stillinger med individuell avlønning skal tillegget være inntil kr. 1300,- pr uke, oppad begrenset til vedkommendes lønn som det vikarieres for.Dette gjelder selv om den som vikarierer ikke fullt ut fyller stillingsinnholdet.

4.2.3 Timelønn for den enkelte finnes ved å dividere vedkommendes månedslønn med 4 1/3 multiplisert med det aktuelle uketimetall.

4.2.4 I de bedrifter hvor partene blir enige om det, kan månedslønn omregnes til justert månedslønn. Dette gjøres ved å dividere månedslønnen på 52,14 og så multiplisere med 47,08. Denne justerte månedslønn utbetales 12 ganger pr. år. I tillegg utbetales 12 % feriepenger.

4.3 LØNNSFASTSETTELSE

4.3.1 For fagarbeidere og øvrige arbeidere fastsetter følgende minstelønnssatser:

a) Fagarbeidere: 250,30 per time

b) Øvrige arbeidere uten tidligere erfaring: 226,90 per time

Øvrige arbeidere med minst 1 års

relevant bransjeerfaring 235,80 per time

c) Unge arbeidere (under 18 år): 153,83 per time

De fastsatte lønnssatser er minstelønnssatser. Den ansatte skal under hensyn til dyktighet, praksis, ansettelsestid, arbeids- og ansvarsområde, lønnes ut over de fastsatte minstelønnssatser.

4.3.2 For arbeidsledere samt for merkantile og tekniske funksjonærer skal lønnen fastsettes på individuell basis under hensyntagen til lønnsvilkårene i bedriften og til forholdene for øvrig, samt til den enkeltes dyktighet, praksis, utdannelse, ansettelsestid, arbeids- og ansvarsområde.

Hvor en stilling medfører hyppige eller langvarige reiser med fravær fra hjemstedet, skal det tas hensyn også til dette ved lønnsfastsettelsen.

For ovennevnte personell skal lønn kunne inkludere overtidskompensasjon. I slike tilfeller skal det spesifiseres hvor mange overtidstimer kompensasjonen dekker.

4.3.3 Lønningene skal vurderes en gang årlig til avtalt tidspunkt mellom partene. Når spesielle grunner foreligger, skal lønnsvurdering kunne foretas mer enn en gang om året. Eventuelle lønnstillegg gitt utenom det fastsatte lønns vurderingstidspunkt, er å anse som forskudd på etterfølgende lønnsvurderinger/ reguleringer.

Ved lønnsreguleringen skal det tas hensyn til den etterutdannelse som den enkelte har hatt og som er av betydning for stillingen i den siste foretatte regulering av lønnen, og om den enkelte har hatt en vesentlig stillingsendring.

I tilknytning til den årlige lønnsreguleringen stilles lister over medlemmenes lønn til disposisjon for internt bruk i forhandlingsutvalget. Bedriften kan utover dette vurdere å gi interne lønnsstatistiske opplysninger. Det er en forutsetning at forhandlingsutvalget behandler lønnsdataene i henhold til Personopplysningsloven.

4.3.4 Hvis den enkelte mener urimeligheter er tilstede som gir grunnlag for fornyet vurdering og eventuell revidering av lønnen, kan tillitsvalgte kreve saken tatt opp med bedriftsledelsen. I de tilfeller det ikke er tillitsvalgt, kan den enkelte under de samme forutsetninger kreve saken tatt opp gjennom sin organisasjon. Bedriften kan i slike tilfeller gi lønnsopplysninger om det aktuelle lønnsnivå for den stillingskategori arbeidstakeren tilhører.

4.3.5 Før bedriften fastsetter den årlige lønnsregulering, skal det avholdes forhandlinger mellom bedriften og de tillitsvalgte. Det skal settes opp protokoll fra disse forhandlingene.

Protokolltilførsel

Skille mellom arbeider, arbeidsleder, teknisk- og merkantil funksjonær, skal baseres på praksis i bedriften.

4.4 LOKALT AVTALT LØNNSSYSTEM

4.4.1 Dersom en av partene ved bedriften forlanger det, skal det lokalt opptas forhandlinger om et lønnssystem som kan avvike fra pkt. 4.3.

4.4.2 Til et lokalt avtalt tidspunkt skal det en gang årlig foretas en vurdering og eventuell regulering av fortjenestenivået. Grunnlaget for vurderingen skal være bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne. Ved vurderingen skal det tas hensyn til eventuelle tariffmessige tillegg gitt siden forrige vurdering.

4.4.3 Avtaler om lønnssystemer kan sies opp med 1 mnd. varsel. Det forutsettes at partene har ført forhandlinger på bedriften og hvis en av partene krever det, også med organisasjonenes hjelp, før oppsigelse finner sted.

4.4.4 Oppnås det ikke enighet om satsene i et lønnssystem, og avtalen er sagt opp i henhold til punkt 4.4.3, betales den enkelte arbeidstaker 45 % av sin timefortjeneste. Det forutsettes tilsvarende arbeidsytelse. Reduksjon av timefortjenesten med dertil tilhørende redusert arbeidsytelse, skal bare gjennomføres for arbeidstakere som nevnt i pkt. 4.3.1.

4.5 ARBEIDSTID

4.5.1 Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige 37,5 timer pr. uke. Partene på bedriften fastsetter i lokal avtale den ordinære arbeidstid og arbeidstidens inndeling i tiden mellom kl. 06.00 og 19.00 de første 5 virkedager i uken, og med like lang arbeidstid pr. dag. Blir partene ikke enige på bedriften, kan spørsmålet innbringes for hovedorganisasjonene.

4.5.2 Ved 2-skiftordning på land er arbeidstiden 36,5 timer pr. uke.

4.5.3 Ved helkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid, er arbeidstiden 33,6 timer pr. uke.

4.5.4 Arbeidsledere skal ha den samme ukentlige arbeidstid som de arbeidere de er arbeidsledere for.

4.5.5 Der forholdene ligger til rette for det og de lokale parter kommer fram til enighet om det, kan det innføres fleksitid.

4.5.6 Når virksomhetens art gjør det nødvendig, kan arbeidsgiveren la arbeidstakerne innta sine måltider i pauser under arbeidets gang slik at arbeidstakerne om nødvendig, hele tiden må oppholde seg på arbeidsstedet. I slike tilfelle skal pausen anses som en del av arbeidstiden. Når det gjelder sentralbordbetjening og lignende, kan det avtales forskyvning av arbeidstiden.

4.5.7 Ved ansettelse på deltid skal den faste arbeidstid vedkommende skal ha, samt månedslønnen inntas i skriftlig avtale. Den avtalte faste arbeidstid kan bare endres ved avtale med vedkommende arbeidstaker, som skal ha hatt anledning til på forhånd å konferere med sin tillitsvalgte.

4.6 OVERTIDSARBEID

4.6.1 Som overtidsarbeid i denne forbindelse regnes arbeid som forlanges utført utenfor arbeidstakerens ordinære arbeidstid i henhold til den avtalte arbeidstidsinndeling for heltidsansatte.

4.6.2 For pålagt overtidsarbeid regnes påbegynt halvtime som halvtime.

4.6.3 Ved fremmøte til overtid etter ordinær arbeidstid, skal det betales for minst 2 timer.

4.6.4 For overtidsarbeid etter kl. 20.00 og frem til ordinær arbeidstids begynnelse, og på dager før søn- hellig- og høytidsdager etter ordinær arbeidstids slutt, og for overtidsarbeid på søndager, betales et tillegg på 100 %. For overtidsarbeid på hellig- og høytidsdager betales et tillegg på 200 %. For annet overtidsarbeid betales et tillegg på 50 %.

4.6.5 Hvor det er fastsatt en arbeidstidsinndeling som forutsetter at det gis fri enkelte dager, skal arbeid på disse dager av arbeidstakere som skulle vært fri, betales med 50 % tillegg. Hvis slike fridager faller på lørdager eller dager før helligdager, skal det dog for arbeid etter den ordinære arbeidstid for angjeldende arbeidstaker, betales 100 % tillegg.

6.6.6 Når arbeidstaker blir tilsagt til overtidsarbeid i tilslutning til den ordinære arbeidstids slutt, betales kr 107,- i matpenger. Dette under forutsetning av at overtiden varer minst 2 timer og at bedriften ikke skaffer mat. Varer arbeidet ut over 5 timer skal det avtales et ytterligere beløp til matpenger, eventuelt at bedriften skaffer mat.

Merknader:

a. Praksis med bedre ordning vedrørende matpenger bibeholdes.

4.6.7 Ved lokal enighet, kan partene i den enkelte bedrift inngå avtale om avspasering av opparbeidet overtid. Overtidstillegg skal utbetales. Avtalen skal inneholde bestemmelser om når og hvordan avspasering skal foretas.

4.7 HJEMMEVAKT

Det kan lokalt forhandles om en avtale om hjemmevakt i henhold til Arbeidsmiljølovens bestemmelser. Hvis enighet ikke oppnås kan saken bringes inn til behandling for hovedorganisasjonene.

4.8 SKIFTARBEID

4.8.1 Når det arbeides på regulære skift, betales 25 % tillegg for nattarbeid. Ved arbeid på 2 skift, regnes det ene som nattarbeid. Ved arbeid på 3 skift regnes alt arbeid mellom kl. 18.00 og kl. 06.00 som nattarbeid. I tidsrommet fra kl. 14.00 dagen før søn- eller helligdag til vedkommende søn- eller helligdag kl. 24.00, betales 100 % tillegg.

Med arbeid på "regulære skift" menes kun skiftarbeid som til sammen varer minst 6 arbeidsdager og hvor skiftene ligger innenfor det tidsrom og ikke overstiger den lengde som Arbeidsmiljøloven fastsetter. Annet skiftarbeid betales som overtid. Denne siste setning er ikke til hinder for at det på den enkelte bedrift kan treffes annen avtale med tilsvarende ytelse fra bedriftens side.

4.8.2 Skiftarbeider som arbeider overtid før eller etter skiftet, skal ha de ordinære overtidsprosenter i tillegg til skiftprosentene for hans skift. Denne bestemmelse skal ikke i noe tilfelle medføre at summen av skift og overtidstillegg overstiger 200 %.

4.8.3 Hvis intet er til hinder for det, skal en hver uke veksle formiddags- og ettermiddagsskift.

4.9 FERIE

Ferie gis i henhold til ferieloven. Avtalefestet ferie gis iht. bilag 4.

4.10 ARBEID OFFSHORE

4.10.1 For arbeid offshore skal der lokalt avtales en sokkelkompensasjon pr. dag i tillegg til ordinær månedslønn. Ordinær arbeidstid skal være 12 timer pr. dag. Arbeidsordningen og avspasering avtales lokalt. For sporadisk arbeid offshore skal en time arbeidet offshore beregnes til 1,115 landtime.

4.10.2 Arbeid ut over 12 timer i døgnet og ut over normal oppholdsperiode betales med 165% pr. time. Overtidsgrunnlaget er normal timelønn tillagt sokkelkompensasjon.

Merknad:

Normal oppholdsperiode for landansatte iht pkt 4.10.2 skal forstås som 168 arbeidede timer for de som i oppholdsperioden er underlagt rammeforskriftens bestemmelser.

4.10.3 Forøvrig avtales betingelsene for arbeid offshore lokalt.

4.11 ARBEID PÅ LAND – UTENFOR BEDRIFTEN

4.11.1 Hvis en ansatt skal arbeide på et annet sted enn det som er hans naturlige arbeidsplass, f.eks. i en annen by, skal det på forhånd treffes avtale om reisemåte og opphold. Bedriften dekker alle

utgifter i forbindelse med slike reiser, eventuelt kan reiseutgiftene godtgjøres etter Bedriftens reiseregulativ.

4.11.2 Ved arbeid på annet sted og hvor overnatting er nødvendig, skal bedriften dekke alle utgifter i forbindelse med innkvartering og måltider. Hvis partene finner det praktisk og naturlig, kan det mellom bedriften og de ansatte treffes avtale om en fast sum pr. døgn som dekning av slike utgifter.

4.11.3 Når arbeidstaker etter definisjon i 4.3.1 blir sendt for å utføre arbeid annensteds som forutsetter reise (gjelder ikke arbeid offshore):

For reiser under ett døgn betales timelønn for hele reisetiden som faller utenfor ordinær arbeidstid. For reiser over ett døgn betales timelønn med inntil 15 timer pr. døgn inklusiv betaling for ordinær arbeidsdag. Det er adgang til på den enkelte bedrift å treffe avaler om annen godtgjørelse enn ovenfor nevnt.

For reise på lørdager, søndager, jule-, påske- og pinseaften, andre helligdager enn nevnt under, samt avtalte fridager betales det 50 % tillegg til timelønn for inntil 15 timer pr. dag (inklusive eventuell arbeidstid).

For reiser på jule-, påske- og pinsedag, betales det 100 % tillegg til timelønn for inntil 15 timer pr. dag (inklusive eventuell arbeidstid).

Sendes arbeidstakeren så langt bort at overnatting utenfor hjemmet er nødvendig, skal det for arbeidet tid betales et tillegg på 20 % til timelønn. Dette gjelder ikke arbeid offshore, jfr. pkt. 4.10.

4.12 TJENESTEREISER

Reise i bedriftens tjeneste godtgjøres etter bedriftens reiseregulativ.

4.13 KORTE VELFERDSPERMISJONER

Vedrørende korte velferdspermisjoner vises til avtale mellom LO og NHO. Ut over dette gis slike permisjoner i henhold til lokal avtale og det enkelte selskaps praksis.

4.14 LÆRLINGER

4.14.1 For lærlinger gjelder følgende:

Med basis i etablering av nytt system for fag- og yrkesopplæring med hovedmodell 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapningstid for to års læretid i bedrift skal lærlingen ha en månedslønn som utgjør en prosentandel av normal månedslønn for nyutdannede fagarbeidere.

For 5. halvår: 30 %

For 6. halvår: 40 %

For 7. halvår 50 %

For 8. halvår 80 %

Lærlinger i fag som har 3 års opplæringer i videregående skole (GK, VK1 og VK2) pluss 1 års læretid i bedrift, følger følgende lønnsskala:

For 7. halvår 50 %

For 8. halvår 80 %

Lærlinger i fag som har 3 års opplæringer i videregående skole (GK, VK1 og VK2) pluss 1 ½ års læretid i bedrift, følger følgende lønnsskala:

For 7. halvår 40 %

For 8. halvår 50 %

For 9. halvår 80 %

For lærlinger som ikke har GK og VK1 i videregående skole etter Reform 94, avtales lokalt fordelingen av samlet en fagarbeiders lønn i løpet av læretiden.

Bedriften skal påmelde lærlinger til den pliktige skoleundervisning.

4.14.2 Overtid for lærlinger over 18 år betales med satsen i pkt. 4.3.1 b) "Øvrige arbeidere" som beregningsgrunnlag.

Protokolltilførsel

Lærlinger vil få halve læretiden (ett år) godkjent som lønns- og bedriftsansiennitet ved ansettelse i bedriften.

4.15 LØNNET OMSORGSPERMISJON I FORBINDELSE MED FØDSEL

Bedriften dekker ordinær lønn i permisjonstiden for ansatte som innvilges permisjon i samsvar med AML § 12-3, i tråd med den enkelte bedrifts praksis som for sykelønn.

Del V Diverse bestemmelser

5.1 REGULERINGSBESTEMMELSE FOR 2. AVTALEÅR

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom NHO og LO, eller det organ de bemyndiger, om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår. Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleårs tas stilling til i LOs Representantskap, eller det organ de bemyndiger, og NHOs Hovedstyre. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. juni 2025).

5.2 IKRAFTTREDEN

Lønnsforhøyelsene gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som er sluttet i bedriften før vedtakelsen. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, (skifttillegg) mv. for arbeid utført før vedtakelsen.

5.3 VARIGHET

Overenskomsten gjelder fra 01.06.24 til og med 31.05.26 og videre ett år om gangen dersom ikke en av partene skriftlig har sagt avtalen opp med 2 – to – måneders varsel.

5.4 KOMPETANSE

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få dokumentert sin realkompetanse.

Protokolltilførsler

Fagopplæring og videreutdanning

Bedriftene blir stilt overfor store utfordringer i årene som kommer, dette gjelder ikke minst hensyn til den teknologiske utvikling. Innføring av ny teknologi og endringer i produksjonsmåtene vil dessuten føre med seg at de ansatte vil bli stilt overfor nye og større krav til kompetanse.

Det er partenes mål at arbeidstakerne skal kunne kvalifisere seg for å mestre de oppgaver som til enhver tid foreligger. Nødvendig opplæring/videreutdannelse blir avgjørende i denne forbindelse. Partene forutsetter at alle arbeidstakere er villige til å gjennomgå den nødvendige faglige opplæring som bedriften anser nødvendig for å oppfylle kravene til økt kompetanse som stillingen krever.

Opplæring i samsvar med bedriftens behov/fagopplæring, som faller innenfor den enkeltes arbeidstakers arbeidstid, skal skje uten tap av fortjeneste.

Fagopplæring skjer i samsvar med Opplæringslova og de bestemmelser som til enhver tid blir gitt i henhold til denne loven og Hovedavtalens bestemmelser.

Partene er enige om:

- å arbeide aktivt og systematisk for å sikre bransjens framtidige rekruttering. Et viktig ledd i denne sammenheng er lokalt samarbeid mellom skole og arbeidsliv. Partene er positive til å ta imot elever i deres utplassering, og vil arbeide for at denne tiden blir meningsfylt utnyttet.
- at det mellom bedriften og tillitsvalgte drøftes behovet for inntak av lærlinger, slik at det legges til rette for nødvendig inntak av lærlinger
- de lokale parter anbefales å drøfte støtte til aktuelle ordninger som støtte til reise- og flytteutgifter, samt å vurdere behov for tiltak som øker mobilitet og tilgang på lærlinger
- lærlinger og praksiskandidater skal ikke ha økonomiske utgifter til for eksempel kursavgifter og læremateriell i perioden fram til fagprøven. Arbeidsgiver dekker lønn ved prøveavleggelse og ved den teoretiske del av fagprøven for lærlinger. Arbeidsgiver er ikke forpliktet til å dekke lønn mer enn en gang innen samme fag.
- i felleskap å arbeide for en kontinuerlig oppdatering av fagopplæring, slik at denne til enhver tid er mest mulig i samsvar med industriens behov
- å arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3.5 i Opplæringslova (Praksiskandidatordningen) opprettholdes også i framtiden
- at de aktuelle offentlige faglig rådene søker å utarbeide opplæringstilbud for ajourføring av fagarbeidernes kvalifikasjoner, som endrede arbeidskrav, arbeidsforhold og ny teknologi m.v. vil kreve.

Videreutdanning

Bedriftene oppfordres til å behandle opplæringsspørsmål systematisk i tråd med Hovedavtalens Kap.16 og i § 12-8, hvor det bl.a. heter: Bedriftsutvalget har myndighet og ansvar for fastsettelse av generelle retningslinjer vedrørende yrkesopplæring for de ansatte i bedriften som utvalgets medlemmer er enige om. Det samme gjelder vedrørende rettledning for nye ansatte. Videre kan bedriftsutvalget være et forum for de ansattes aktive medvirkning i generelle utdanningsspørsmål.

Forbundet Styrke og Offshore Norge vil anbefale at de lokale parter tilpasser sin arbeidsorganisasjon og sine bedriftsinterne avtaler med tanke på de krav ny teknologi vil medføre.

For lærlinger som ikke består ordinær fagprøve, kan ny fagprøve avlegges etter Lov om fagopplæring § 19. Partene anmoder bedriftene om å inngå slik frivillig avtale mellom lærebedrift og lærling om forlenget læretid slik at ny prøve kan avlegges.

Reiseregulativ

I tidligere avtaler har det vært referert til Statens reiseregulativ. I denne avtalen er dette erstattet med bedriftens reiseregulativ. Dette er ikke ment å gi noen endringer i ytelsene, men for å gjøre det enklere for bedriften å administrere. Det skal heller ikke gjøres endringer i bedriftens reiseregulativ som gjør ytelsene som skal gis i henhold til tariffavtalen, dårligere samlet sett for de som følger denne avtale, enn det som er bestemt i Statens regulativ.

Tap av helsesertifikat

I forhold til tap av helsesertifikat skal OSA styret vurdere innbetalingens størrelse og en eventuell samordning med den nyetablerte ordningen innen andre Offshore Norge områder. OSA styret har fullmakt til å vedta en eventuell endring.

BILAG

Bilag 1 Avtale om ny AFP-ordning

Bilag 2 Opplysnings- og utviklingsavtalen

Bilag 3 Sliterordningen

Bilag 4 Ferie

Bilag 5 Avtale om korte velferdspermisjoner

Bilag 6 Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai

Bilag 7 Nedsettelse av arbeidstiden pr. 01.01.1987

Bilag 8 Aktivitetsprogram mellom LO og NHO – Likestilling mellom kvinner og menn

Bilag 9 Avtale angående informasjon, samarbeid og medbestemmelser i forbindelse med forskjellige samarbeidsformer i petroleumsvirksomheten

Bilag 10 Retningslinjer for prosentvis trekk av fagforeningskontingent

Bilag 11 Tilleggsavtale X – Europeiske samarbeidsutvalg

Bilag 12 Uorganiserte bedrifter

Bilag 13 Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid

Bilag 14 Forbundsvise midler

Bilag 15 Bemanningspolitikk

Del VI Bemannede undervannsoperasjoner på nord vest europeisk kontinentalsokkel

6.1 VIRKEOMRÅDE

6.1.1 Denne del av avtalen regulerer minstelønn og betingelser for dykkerpersonell som arbeider på Nord Vest Europeisk Kontinentalsokkel.

6.1.2 Alt personell skal som et minimum ha den daglønn og tillegg som fremkommer av denne avtale. Lønnen er basert på britiske pund. Kurs for omregning til NOK bestemmes for et halvt år om gangen, basert på Norges Banks gjennomsnittlige kurs i foregående seks mnd. periode, henholdsvis 1. mai og 1. november.

6.2 STANDARD MINIMUMSRATER LØNN, PR. DAG (DAGLØNN)

6.2.1 Lønn skal betales med minimum daglønnsats jfr. pkt. 6.2.2 a) for hver dag den ansatte har vært offshore. (daglønn)

6.2.2 Lønnssatse

1. daglønnsatser gjeldene fra 1.1.2023, inkludert feriepenger.

Stilling	Position	
		£ pr. dag
Dykkeleder Metning	Diving Supervisor (mix gas)	990,90
Dykkeleder Luft	Diving Supervisor (air)	777,53
Profesjonell Dykker	Professional Diver (surface supplied or bell)	660,17
Dykker	Diver (surface supplied or bell)	413,20
Kammeroperatørleder	Life Support Supervisor	637,52
Kammeroperatør	Life Support Technician	570,06
Ass. Kammeroperatør uten sert.	Asst. Life Support Technician	358,83
Deck foreman	Deck foreman	631,96
Rigger Formann e.l.	Rigging Supervisor/Foreman	470,65
Rigger/Sveiser	Rigger/Welder	433,31
Rigger	Rigger	399,07
ADS Pilot	ADS Pilot	659,63
Senior ADS Pilot	Senior ADS Pilot	846,13

b. Tilleggssatser gjeldende fra 1.1.2023, inkludert feriepenger

Tillegg		£ pr. dag
ekstra trening- høy sats	Training Allowance	28,13
eskstra trening – lav sats	Training Allowance	14,10
Metningsbonus	Sat hours	43,41
helseattest og sikkerhetskurs	Medic & Survival.	7,33

6.2.3 Fast ansatt personell skal ha månedslønn som utbetales med 11,2 daglønner pr. mnd.. Arbeidede dager over 11,2 pr. mnd. skal gjøres opp minst en gang i året. For midlertidig ansatte, skal lønnen utbetales minst en gang pr. måned for det antall dager som arbeidstakeren har vært i arbeid (daglønn).

6.2.4 For fast ansatt dykkerpersonell utbetales månedslønn 12 ganger pr. år og inneholder lønn i ferietid.

6.2.5 Ved vikariat i høgere betalt stilling betales dennes stillings minstelønn fra første dag.

6.2.6 Minimum metningsbonus vil bli betalt pr. time i metning fra seal til seal jfr. punkt 6.2.2 b)

Metningsbonus er et variabelt tillegg som ikke skal tas med i sykepengegrunnlaget.

6.2.7 Godtgjørelse for utgifter

a) Reiseutgifter dekkes i henhold til punkt 3.12.2 i avtalens del III.

b) Bedriften dekker redningsdrakt og alt pålagt arbeidstøy.

c) For helseattest og sikkerhetskurs betales tillegg i daglønn jfr. pkt. 6.2.2 b)

d) Ekstra trening for dykkere og dykkerledere kompenseres følgende: Dykkesjef, Dykkeleder, Profesjonell Dykker og Dykker involvert i metningsdykking, kompenseres pr. dag jfr. høy sats punkt 6.2.2 b). Dykkesjef, Dykkeleder, Profesjonell Dykker og Dykker involvert i luftdykking, kompenseres pr. dag jfr. lav sats punkt 6.2.2 b).

6.2.8 For utført arbeid på 1. og 2. påskedag, 1. og 17. mai, 1. januar, 1 og 2 juledag og langfredag betales 100 % tillegg til daglønn og metningsbonus.

6.3 AVANSEMENT

Det er to grader av dykkere, Profesjonell Dykker og Dykker. Før dykker kan rykke opp til profesjonell dykker må han ha relevante sertifikat og tilfredsstillende kompetanse (over 50 døgn i metning anses som tilfredsstillende).

6.4 OVERTID

6.4.1 For arbeid på norsk kontinentalsokkel utover 12 timer pr. dag og/eller 1877 timer i året betales overtidstillegg på minimum 40 %.

6.4.2 Beregningsgrunnlaget for overtidsbetaling er daglønn / 12.

6.5 INN/UTREISEDAG

Inn/utreisedag betales med full daglønn. Det samme gjelder hvis den ansatte må vente med hjemreise pga. f.eks. dårlig vær, eller pga. andre faktorer som hindrer hjemtransport.

6.6 ARBEID I LAND / MOBILISERING

6.6.1 Ved mobilisering når fartøyet ligger i havn skal det betales full daglønn for den dagen den ansatte ankommer fartøyet. Hvis ankomsten er mellom kl. 00.00 og kl. 06.00 skal det betales full daglønn for foregående dag.

6.6.2 Forøvrig registreres/betales arbeid i land med 50 % av full daglønn.

6.7 ARBEIDSTID

6.7.1 Den alminnelige arbeidstid er 12 timer i døgnet.

6.7.2 Oppholdsperioden skal normalt ikke overstige 21 døgn på norsk sokkel og 28 døgn på utenlandsk sokkel.

6.7.3 Hvilepausen skal være minst ½ time hvis arbeidstiden er minst 7,5 timer i døgnet, og 1 time når arbeidstiden er 12 timer. Hvilepausen skal medregnes i arbeidstiden dersom arbeidstiden er 12 timer. Hvilepauser skal gis i tilknytning til perioden for matservering på installasjonen.

6.7.4 Arbeidstaker skal ha en arbeidsfri periode på minst 8 timer i sammenheng mellom to arbeidsperioder.

6.7.5 Det skal føres arbeidsjournal over dykkerpersonellets alminnelige arbeidstid og overtid den enkelte dag. De tillitsvalgte skal ha adgang til journalen.

6.7.6 Bedriften og de tillitsvalgte skal i forbindelse med fastsettelse og praktisering av arbeidstid for fast-, sesong- og korttidsansatte bestrebe seg så langt det er mulig, på å planlegge arbeidstid og fritid som ivaretar arbeidstakernes behov for ordnet fritid og arbeidsgivernes/operatørenes behov for kontinuitet i kontraktsforholdet.

6.8 ARBEIDSPLAN

6.8.1 Den ansatte skal ha tildelt en arbeidsplan i god tid før arbeidet tar til, og senest 1 time etter ankomst innretningen.

6.8.2 Bedriftene skal så langt som mulig bestrebe seg på å fordele arbeidsbyrdene jevnest mulig, herunder fordeling av metning, dag- og nattarbeid.

6.8.3 Ved endring av arbeidsplan skal arbeidstakeren ha 8 timer fritid før vedkommende går inn på ny arbeidsplan.

6.9 ARBEIDSGRUPPENS STØRRELSE

6.9.1 Det forutsettes at bemanningen er av en slik størrelse at arbeidet kan utføres i henhold til lov og forskrifter.

6.9.2 Minimumsbemanning pr. 12 timers skift skal være i henhold til interne dykkerinstrukser. Det forutsettes at ingen av stillingene kombineres med andre oppgaver enn godkjente dykkerinstrukser tilsier.

Ved metningsdykking skal det være minst 80 % Profesjonell dykkere og maksimum 20 % dykkere. Ved luftdykking skal det være minst 70 % Profesjonell dykkere og maksimum 30 % dykkere.

6.9.3 De ansatte kan – eventuelt ved sine tillitsvalgte – forlange forhandlinger hvis de mener at en arbeidsgruppe er for liten, slik at det medfører urimelig stort press eller at det går ut over sikkerheten. Tilsvarende gjelder dersom arbeidsforholdene endres i vesentlig grad.

6.10 PERMITTERING – FORTRINNSRETT

6.10.1Fast ansatt dykkerpersonell skal, når det ikke er arbeidsoppdrag for dem, permitteres. Permisjonsvarsel kan sendes ut med virkning fra det tidspunkt opparbeidet fritid er oppgjort uten hindring av hovedavtalens varslingsfrister. Bedriftens lønnsplikt bortfaller i samsvar med lov om lønnsplikt ved permittering. Med hensyn til permitteringsbevis henvises det til Hovedavtalens § 8-4.

6.10.2Fast ansatt personell skal ha fortrinnsrett til arbeid, men ikke på en slik måte at allerede inngåtte kortidsengasjementer må termineres. Det skal tas hensyn til de fast ansattes fortrinnsrett når kontrakter inngås.

6.11 VELFERDSPERMISJONER

6.11.1 Kort velferdspermisjon tilstås i følgende tilfeller:

a) Ved dødsfall og for deltakelse i begravelse når det gjelder nærmeste familie. Med nærmeste

familie siktes til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstakeren, så som ektefelle/samboer, barn søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn.

b) I forbindelse med akutte tilfelle av alvorlig sykdom i hjemmet. Slike sykdomstilfelle må kunne dokumenteres ved legeerklæring.

c) Permisjon for ektefelle/samboer i forbindelse med fødsel.

d) Konfirmasjon av egne barn.

6.11.2Anmodning om velferdspermisjon leveres bedriften så tidlig som mulig. Det forutsettes at arbeidstakeren så snart som mulig gis svar på anmodningen.

6.11.3Slike korte velferdspermisjoner i oppholdsperioden, godtgjøres med inntil 2 dagers lønn (24 timer), selv om permisjonen pga. kommunikasjonsforhold e.l. er av lengre varighet.

6.11.4 Arbeidsgiveren sørger for transport til land så snart som mulig. Utgifter i forbindelse med reise fra heliport til hjemsted og eventuell retur er bedriften uvedkommende.

6.12 EFFEKTER

I henhold til punkt 3.22 i avtalens Del III.

6.13 ULYKKESFORSIKRING

I henhold til punkt 3.24 i avtalens Del III.

6.14 TAP AV HELSESERTIFIKAT

I henhold til punkt 3.25 i avtalens Del III

6.15 RETRETTFOND

6.15.1 Bedrifter som utfører metningsdykking på norsk sokkel skal betale, pr. metningsdøgn, inn til Forbundet Styrkes retrettfond for metningsdykkere. Dette beregnes på følgende måte:

Lønnsgruppe E – 0 år i avtalens del III divideres med 12. Av denne sum betales det inn 1 % pr. metningsdøgn.

6.15.2 Bedriften skal innen 1.7 hvert år sende Forbundet Styrke en liste over ansatte “ikke medlemmer av Forbundet Styrke ” som er omfattet av ordningen med angivelse av navn og hvor mange metningsdøgn vedkommende har hatt det siste året.

6.16 ARBEIDE INSHORE

Før det blir startet dykking "inshore" i Norge skal det være opprettet lokal avtale.

6.17 TILLITSVALGTE

I henhold til punkt 2.11.1 i avtalens Del II

6.18 ANSETTELSE

I henhold til punkt 2.11 i avtalens Del II.

6.19 REGULERINGSBESTEMMELSE I 2. AVTALEÅR OG I ÅR MED SENTRALE LØNNSOPPGJØR

Tillegg som gis sentralt skal ikke omfatte personell omfattet av denne del av avtalen. Lønnssatsene i punkt 6.2.2 reguleres pr. 1. november hvert år. Vurderingen skal finne sted på grunnlag av den bransjemessige lønnsutviklingen på den Nord Vest Europeiske Kontinentalsokkel.

Protokolltilførsel

Lønnsutviklingen for dykkepersonell offshore justeres i henhold til utviklingen på britisk sokkel. Ref. Offshore Diving Industry Agreement (OIDA med RMT).

Forbundet Styrke utarbeider oppdatert lønnstabell revidert 1. november og 1. mai etter fastsatt mal «lønnsbilag A» inntatt som vedlegg til protokoll tariffrevisjonen 2014.

6.20 VARIGHET

I henhold til OSA 5.3

6.21 BILAG TIL DEL 6

Bilag 1 Avtale om ny AFP-ordning

Bilag 2 Opplysnings- og utviklingsavtalen

Bilag 3 Sliterordningen

Bilag 4 Ferie

Bilag 8 Aktivitetsprogram mellom LO og NHO – Likestilling mellom kvinner og menn

Bilag 9 Avtale angående informasjon, samarbeid og medbestemmelser i forbindelse med forskjellige samarbeidsformer i petroleumsvirksomheten

Bilag 10 Retningslinjer for prosentvis trekk av fagforeningskontingent

Bilag 11 Tilleggsavtale X – Europeiske samarbeidsutvalg

Bilag 12 Uorganiserte bedrifter

Bilag 13 Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid

Bilag 14 Forbundsvise midler

Bilag 15 Bemanningspolitikk

Bilag

Bilag 1 Avtale om ny AFP-ordning

Bilag 2 Opplysnings- og utviklingsavtalen

Bilag 3 Sliterordningen

Bilag 4 Ferie

Bilag 5 Avtale om korte velferdspermisjoner

Bilag 6 Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai

Bilag 7 Nedsettelse av arbeidstiden pr. 01.01.1987

Bilag 8 Aktivitetsprogram mellom LO og NHO – Likestilling mellom kvinner og menn

Bilag 9 Avtale angående informasjon, samarbeid og medbestemmelser i forbindelse med forskjellige samarbeidsformer i petroleumsvirksomheten

Bilag 10 Retningslinjer for prosentvis trekk av fagforeningskontingent

Bilag 11 Tilleggsavtale X – Europeiske samarbeidsutvalg

Bilag 12 Uorganiserte bedrifter

Bilag 13 Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid

Bilag 14 Forbundsvise midler

Bilag 1. Avtale om ny AFP-ordning

I Innledning

I forbindelse med lønnsoppgjøret 1988, ble ordningen med Avtalefestet pensjon (AFP) etablert. Formålet var å gi ansatte i tariffbundne bedrifter muligheten til, etter nærmere regler, å fratre med førtidspensjon før oppnådd pensjonsalder etter folketrygden.

Stortingets vedtak om ny alderspensjon i folketrygden fra 2010 (utsatt til 2011) forutsatte at øvrige deler av pensjonssystemet ble tilpasset den nye reformen.

På denne bakgrunn ble LO og NHO i tariffoppgjøret i 2008 enige om at daværende AFP- ordning skulle avløses av en ny AFP- ordning tilpasset regelverket i den nye alderspensjonen i folketrygden.

Partene har lagt til grunn Regjeringens standpunkt om at AFP videreføres i form av et nøytralt livsvarig påslag til alderspensjonen i folketrygden. Valgfritt uttakstidspunkt er i utgangs-punktet fra 62 år, og de månedlige pensjonsutbetalingene reduseres ved tidlig uttak og øker ved senere uttak. Den nye AFP – ordningen kan kombineres med arbeidsinntekt uten at AFP-pensjonen avkortes. Med en slik utforming vil AFP, sammen med ny alderspensjon i folketrygden, bidra til å nå de sentrale målene for pensjonsreformen.

Staten yter løpende tilskudd knyttet til AFP-ordningen til arbeidstakerne/pensjonistene tilsvarende halvparten av ytelsen fra arbeidsgiverne, eksklusive utgifter til kompensasjonstillegget som finansieres fullt ut av staten.

II Vedtekte

Denne avtalen regulerer ikke i detalj alle betingelser, rettigheter og plikter knyttet til AFP. Dette fastsettes gjennom ordningens vedtekter, som fastsettes av Styret for Fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP) og som godkjennes av Arbeidsdepartementet i medhold av AFP-tilskottsloven av 2010.

Detaljerte regler for både opprinnelig AFP og ny AFP er fastsatt i disse vedtektene. Aktuelle bedrifter må til enhver tid holde seg oppdatert med hensyn på de plikter som påhviler bedriften. Vedtektene inneholder også enkelte særskilte regler som kan medføre at den enkelte arbeidstaker ikke er berettiget til AFP.

De til enhver tid gjeldende vedtekter finnes på www.afp.no

III Opprinnelig AFP- ordnin

Opprinnelig AFP ytes til arbeidstakere som har sendt søknad om slik pensjon innen 31. desember 2010 og som oppfyller vilkårene på virkningstidspunkt. Seneste virkningstidspunkt for opprinnelig

AFP er 1. desember 2010. Opprinnelig AFP løper frem til og med den måneden pensjonsmottakeren fyller 67 år.

Den som har begynt å ta ut opprinnelig AFP (helt eller delvis), kan ikke senere kreve uttak av ny AFP.

IV Ny AFP- ordnin

Ny AFP ytes til arbeidstakere født i 1944 eller senere og som tilstås AFP med virknings-tidspunkt fra og med 1. januar 2011. Ordningen etableres som en felles ordning i privat sektor.

Ny AFP må før fylte 70 år tas ut sammen med alderspensjon fra Folketrygden.

V. Vilkår for å få ny AFP (Hovedpunkter, se for øvrig vedtektene

For å kunne få ny AFP må arbeidstakeren på uttakstidspunktet være, og de siste tre årene før dette tidspunktet sammenhengende ha vært, ansatt og reell arbeidstaker i en virksomhet omfattet av ordningen.

Arbeidstakeren må på uttakstidspunktet dessuten ha en pensjonsgivende inntekt som omregnet til årsinntekt overstiger gjeldende grunnbeløp i folketrygden, og ha hatt en inntekt over gjennomsnittlig grunnbeløp i det foregående inntektsåret.

Videre må arbeidstaker født i 1955 eller senere i minst 7 av de siste 9 årene før fylte 62 år (ansiennitetsperioden) ha vært omfattet av ordningen ved arbeidsforhold i et eller flere foretak som var tilsluttet Fellesordningen på det tidspunkt ansienniteten ble opparbeidet. For arbeidstaker født i 1944 til 1951 er ansiennitetskravet 3 av de siste 5 årene. For arbeidstaker født i årene 1952 til 1954 økes begge tallene med ett år for hvert år de er født etter 1951. Arbeidsforholdet må i ansiennitetsperioden ha vært arbeidstakerens hovedbeskjeftigelse, og ha gitt arbeidstakeren en pensjonsgivende inntekt som er høyere enn arbeidstakerens øvrige inntekter.

Se for øvrig vedtektene (www.afp.no) vedrørende særskilte bestemmelser om stillingsbrøk, sykdom, permittering, permisjon, arbeidsgivers konkurs, annen inntekt, mottatt annen pensjon i arbeidsforhold, ventelønn, eierandel i foretaket, eierandel i annen virksomhet mv

Arbeidstaker som har lavere pensjonsalder eller aldersgrense enn 62 år kan ikke være omfattet av ordningen.

VI. Pensjonsnivået i den nye AFP- ordninge

AFP beregnes med 0,314 pst. av årlig pensjonsgivende inntekt fram til og med det kalenderår arbeidstakeren fylte 61 år, og opp til en øvre grense på 7,1 G. Pensjonsgivende inntekt fastsettes på samme måte som ved beregningen av inntektspensjon i folketrygdens alderspensjon.

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

AFP utformes nøytralt slik at det øker ved senere uttak. AFP økes ikke ytterligere ved uttak etter 70 år. Samme levealdersjustering som for alderspensjon fra folketrygden benyttes ved beregning av AFP.

Arbeidsinntekt kan kombineres med AFP og alderspensjon fra folketrygden uten avkorting i noen av ytelsene.

AFP reguleres på samme måte som inntektspensjon i ny alderspensjon i folketrygden, både under opptjening og utbetaling.

VII. Den nye AFP- ordningen finansieres på følgende måte

Kostnadene ved AFP finansieres av foretakene, eller deler av foretakene, som er eller har vært tilsluttet Fellesordningen, samt at staten yter et bidrag knyttet til den enkelte pensjonist.

Staten yter tilskott til AFP. Frem til 31. desember 2010 gjelder reglene i lov 23. desember 1988 nr. 110, og fra 1. januar 2011 reglene i AFP- tilskottsloven.

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

Foretakene betaler premie til Fellesordningen til dekning av den delen av utgiftene som ikke dekkes av statens tilskott. Nærmere bestemmelser om premiebetaling fastsettes i vedtektene for Fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP) og i Fellesordningens styrevedtak.

I perioden 2011 til og med 2015 vil det være personer som mottar opprinnelig AFP, og i denne perioden vil foretak som var med i opprinnelig AFP-ordning måtte betale premie til denne, samt egenandel for egne ansatte som har tatt ut opprinnelig AFP. Premie og egenandel fastsettes av Styret for Fellesordningen.

Foretakene skal for ny AFP betale en premie for arbeidstakere og andre som har mottatt lønn og annen godtgjørelse som rapporteres under kode 111-A i Skattedirektoratets kodeoversikt. Premiesatsen fastsettes av styret for Fellesordningen. Premien skal utgjøre en prosentdel av de samlede utbetalinger fra foretaket i henhold til bedriftens innberetning på kode 111-A. Foretaket skal bare betale premie av den del av utbetalingene til den enkelte i foregående inntektsår som ligger mellom 1 og 7,1 ganger gjennomsnittlig grunnbeløp.

Premie betales for til og med det året medlemmet av ordningen fyller 61 år. Premien innbetales kvartalsvis.

VIII.

Foruten tariffbundne medlemsbedrifter i NHO, skal avtalen også gjøres gjeldende for bedrifter utenfor NHO som har tariffavtale med forbund tilsluttet LO eller YS.

Bilag 2. Opplysnings- og utviklingsavtalen

AVTALE

om et Opplysnings- og utviklingsfond opprettet av

Næringslivets Hovedorganisasjon og

Landsorganisasjonen i Norge

(Endret siste gang i 2024)

§ 1

Formål

Fondet har til formål å gjennomføre eller støtte tiltak til fremme av opplysning og utdannelse i norsk arbeidsliv.

§ 2

Virkemidler

Opplysnings- og utdanningstiltakene, herunder kurs- og skolevirksomhet, skal bl.a. ta sikte på

1. en moderne skolering av tillitsvalgte med særlig vekt på produktivitet, miljø, økonomi og samarbeidsspørsmål,
2. utdanning av bedriftsledere og ansatte innenfor de samme områder som nevnt i punkt 1,
3. forberedelse, tilrettelegging og utvikling av opplæringstiltak
4. gjennom ulike tiltak bidra til økt verdiskaping,
5. fremme av et godt samarbeid innenfor den enkelte bedrift.

§ 3

Finansiering

Det er etablert en forenklet innkrevingsmodell hvor antall ansatte som skal være gjenstand for premieberegningen fastsettes ut fra opplysningene bedriften har oppgitt via A-meldingen til Aa-registeret med følgende gruppeinndeling:

Gruppe 1: F.o.m. 0 t/uke inntil 20 t/uke

Gruppe 2: F.o.m. 20 t/uke inntil 30 t/uke

Gruppe 3: F.o.m. 30 t/uke og derover.

Bedriftene innbetaler hvert kvartal etterskuddsvis premie etter følgende satser pr. måned.

Fra og med 3. kvartal 2011 gjelder følgende premiesatser per måned for O/U-fondet:

Gruppe 1: kr. 17,-

Gruppe 2: ” 27,-

Gruppe 3: ” 46,-

Arbeidsgiver kan, som en del av finansieringsordningen, trekke arbeidstakere som kommer inn under Hovedavtalen for arbeidere mellom LO og NHO og Hovedavtalen NHO-LO/FLT/HK, kr. 3,25 pr. uke.

Beløpene reguleres av Sekretariatet i LO og NHOs styre, etter innstilling fra Fondsstyret, jfr. § 5.

§ 4

Innkreving av premie

Fondet omfattes av OU-samordningen. Den premie som er nevnt i § 3 skal derfor innbetales kvartalsvis til OU-samordningen. Premieinnbetalingen skal dekke foretakets samlede forpliktelser til alle OU-fond. Avtalen om OU-samordningen supplerer denne Avtale.

§ 5

Administrasjon

Fondet ledes av et styre på 6 medlemmer hvorav partene oppnevner 3 hver. Vervet som styrets leder alternerer mellom Landsorganisasjonen i Norge og Næringslivets Hovedorganisasjon ett år ad gangen.

§ 6

Midlenes anvendelse og fordeling

Fondsstyret fastsetter for hvert år de beløp som forskuddsvis skal avsettes til fellesformål som en finner det ønskelig å støtte. Fondets øvrige midler disponeres – med en halvpart til hver – av spesialutvalg oppnevnt av hver av de to hovedorganisasjonene. Det utarbeides spesialvedtekter for disse utvalgs virksomhet.

Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge holder hverandre gjensidig underrettet om de planer spesialutvalgene har for midlenes anvendelse og for hvilke tiltak som har vært gjennomført.

Alle bedrifter som innbetaler til fondet, skal etter nærmere fastsatte regler ha adgang til å delta i tiltak som finansieres av fondets midler.

§ 7

Regnskap og årsberetning

Fondets regnskapsår er kalenderåret. Ved hvert regnskapsårs avslutning utarbeides et

årsregnskap som skal revideres av en statsautorisert revisor. Regnskapet sendes sammen med årsberetningen til Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge.

§ 8

Oppløsning

Ved fondets eventuelle oppløsning tilfaller de innestående midler NHO og LO slik at hver organisasjon mottar det beløp som den i henhold til avtalens paragraf 6 var berettiget til å disponere. Gjenværende midler må anvendes i overensstemmelse med avtalens paragraf 2.

§ 9

Ikrafttredelse

Denne avtale trer i kraft 1. oktober 1970 og gjelder til første alminnelige tariffrevisjon etter Hovedavtalens utløpstid. Deretter følger avtalen den ordinære tariffperiode med eventuell revisjon i forbindelse med våroppgjøret.

Oslo, april 2024

Jon F. Claudi Tone Faugli

NHO LO

Bilag 3. Sliterordningen

SLITERORDNINGEN

mellom

Landsorganisasjonen i Norge og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

§ 1 Bakgrunn og formål

I tariffoppgjøret 2018 ble NHO, LO og YS enige om at Sluttvederlagsavtalen mellom NHO og LO skulle avvikles og at disponibel kapital i Sluttvederlagsordningen skulle overføres til en ny sliterordning etablert av LO og YS (Sliterordningen).

Formålet med Sliterordningen skal være å yte en ekstra ytelse til de som går av med AFP ved 62, 63 eller 64 år uten arbeidsinntekt ved siden av.

Denne protokollen (Sliterbilaget) erstatter protokollen fra oppgjøret 2018

§ 2 Etablering

Sliterordningen opprettes mellom LO og YS som et eget rettssubjekt. Sliterordningen hefter bare for egne forpliktelser. Gjennom opprettelsen av Sliterordningen vil LO og YS ivareta sin tarifforpliktelse etter § 3.

LO og YS avtaler, innenfor dette bilagets rammer, de nærmere rettigheter og plikter for den enkelte arbeidstaker overfor Sliterordningen.

Det til enhver tid gjeldende regelverk for slitertillegg er tilgjengelig på Sliterordningens nettsider, se www.sliterordningen.no.

Sliterordningen etableres med virkning fra 01.01.2019. Sliterordningen kan overlate administrasjonen helt eller delvis til Fellesordningen for avtalefestet pensjon.

Fra samme tidspunkt stenges Sluttvederlagsordningen for innvilgelse av nye utbetalinger og premieplikten opphører. Sluttvederlagsordningen vil bestå inntil forpliktelser inntrådt fram til 31.12.2018 er utbetalt.

Sliterordningen skal informere NHO om de endringer som foretas i regelverket knyttet til ordningen.

§ 3 Tariffavtaler med Sliterbilag

LO og YS skal innta Sliterbilaget i alle tariffavtaler med AFP inngått med NHO. LO og YS skal for alle tariffavtaler med AFP de har med Virke, Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening (AAF), Arbeidsgiverorganisasjonen for samvirkeforetak (SAMFO), Arbeidssamvirkenes Landsforening (ASVL), Glass- og fasadeforeningen (GF), Maskinentreprenørenes Forbund (MEF), Norges Lastebileierforbund (NLF), Norges Rederiforbund (NR) og KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomhet, tilby Sliterbilaget inntatt uendret.

Sliterbilaget kan etter samtykke fra Sliterordningen inntas uendret i tariffavtaler inngått mellom andre tarifforganisasjoner enn i første avsnitt, når avtalen er oppført på AFP-listen. Hadde tariffavtalen AFP-bilag pr. 31.12.2018 skal samtykke gis.

I privat sektor skal LO- og YS-forbund innta Sliterbilaget uendret i alle direkteavtaler med AFP. Dette gjelder ikke dersom annen lignende sliterordning allerede er gjort gjeldende i bedriften. Bedrift som ved direkteavtale har vært tilsluttet annen sliterordning, kan ved direkteavtale ikke senere tilsluttes Sliterordningen.

Unntakene for AFP-dekning og -tilslutning gjelder tilsvarende for Sliterordningen.

§ 4 Individuelle krav

Slitertillegg ytes til arbeidstaker født i 1957 eller senere, og er betinget av at arbeidstakeren

- har fått innvilget AFP fra Fellesordningen for avtalefestet pensjon,
- på uttakstidspunktet for AFP var ansatt i bedrift tilsluttet Sliterordningen, og
- har hatt en gjennomsnittlig inntekt de tre siste kalenderår før mottak av ytelsen som ikke overstiger 7,1 G.

Etter uttak av slitertillegg tillates en brutto årsinntekt på inntil 15.000 kroner. Høyere inntekt medfører at Slitertillegget bortfaller i sin helhet, og at nytt slitertillegg ikke kan innvilges.

Sliterordningen kan vedta regler om hva som menes med gjennomsnittlig inntekt og hva som menes med brutto årsinntekt, samt regulere inntektsgrensen på kr 15 000.

For de til enhver tid gjeldende regler for rett til Slitertillegg, se Sliterordningens nettsider www.sliterordningen.no.

§ 5 Ytelsen

Full ytelse tilsvarer 0,25 G (grunnbeløp i folketrygden) per år for personer født i 1963 eller senere. Ytelsen er gradert slik:

- Ved uttak ved fylte 62 år får man full ytelse.
- Ved uttak ved fylte 63 år får man 2/3 av full ytelse.
- Ved uttak ved fylte 64 år får man 1/3 av full ytelse.

Ved avgang etter fylte 65 år gis ingen ytelse.

Personer født i 1957 får 1/7 av ytelsene nevnt i første avsnitt og de som er født

senere får ytterligere 1/7 av ytelsene for hvert årskull inntil 1963-årgangen.

Ytelsen opphører ved død eller ved fylte 80 år.

Ytelsene reguleres på samme måte som løpende utbetalinger fra folketrygden og AFP.

§ 6 Finansiering

Sliterordningen finansieres ved kapital som overføres ordningen fra Sluttvederlagsordningen, premie fra bedriftene og avkastning på midlene.

Bedriftene skal betale premie fra 01.01.2019 til og med 31.12.2023. Premiesatsene skal være lik satsene som gjaldt for Sluttvederlagsordningen pr. 31.12.2018. Fra og med 01.01.2019 påløper det ikke lenger premie til Sluttvederlagsordningen.

Premie beregnes på grunnlag av det antall ansatte i bedriften som er omfattet av Sliterordningen.Premiesatsene pr. måned er:

Arbeidstid pr. uke	Premiesatser pr. måned (13-67 år)
0-19 timer	Kr 12
20-29 timer	Kr 16
Mer enn 30 timer	Kr 20

Sliterordningen fastsetter nærmere regler om beregning og inndriving av premier. Partene er enige om at kvartalspremien søkes omgjort slik at den beregnes på grunnlag av antall ansatte ved utgangen av hver måned i foregående kvartal.

Bedriftene eller NHO har ikke ansvar for Sliterordningens forpliktelser.

§ 7 Endring og avvikling

Dersom AFP-ordningen blir endret og det får betydning for retten til å ta ut slitertillegg, skal Sliterordningen vurdere nødvendige endringer, herunder kravet om lengre tids medlemskap i norsk folketrygd.

LO og YS skal løpende evaluere Sliterordningen og vurdere ordningens økonomiske bæreevne. Om det skulle vise seg nødvendig for å ivareta soliditeten til Sliterordningen, kan LO og YS ved avtale seg imellom foreta nødvendige endringer som avviker fra bilagets bestemmelser om rett til ytelse og ytelsens størrelse.

Fra det tidspunkt økonomien tilsier at ordningen ikke skal påføres ytterligere forpliktelser, kan LO og YS beslutte at nye slitertillegg ikke lenger skal innvilges.

Sliterordningen skal avvikles etter siste utbetaling av slitertillegg.

Midler som er igjen etter at alle forpliktelser er dekket, skal tilbakeføres det som var Sluttvederlagsordningens parter (NHO og LO) og brukes til et beslektet formål bestemt i fellesskap av disse partene. Det forutsettes at NHO og LO, i samråd med YS, finner fram til løsninger om bruk av midlene som forholdsmessig hensyntar at også øvrige tariffområder har bidratt til Sluttvederlagsordningens og Sliterordningens økonomi.

Hvis avtalen mellom LO og YS etter § 2 andre avsnitt sies opp, gjelder foregående avsnitt tilsvarende.

Oslo, 1. april 2019

Hans-Christian Gabrielsen Ole Erik Almlid Vegard Einan

LO NHO YS

Bilag 4. Ferie

FERIE M.V.

Innledning

Det er en hovedoppgave for partene å forbedre bedriftenes konkurranseevne. Ved innføring av mer fritid er det derfor en klar forutsetning at bedriftene gis muligheter til å oppveie de konkurransemessige ulemper som dette medfører med større fleksibilitet. Arbeidstakerne vil også på sin side ha forskjellige behov for avvikende arbeidstidsordninger begrunnet i ulike livsfaser, arbeids- og bosituasjon m.m. Økt fleksibilitet sammen med den femte ferieuken vil kunne bidra til mindre sykefravær og økt produktivitet.

A. Fleksibilitet

I samtlige overenskomster inntas følgende bestemmelser:

a. "Der partene lokalt er enige om det, kan det som en forsøksordning iverksettes bedriftstilpassede ordninger som går ut over overenskomstens bestemmelser for så vidt gjelder arbeidstid og godtgjørelser for dette. Slike ordninger skal forelegges forbund og landsforening til godkjennelse."
b. "Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i arbeidsmiljølovens § 10-5. Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres."
c. "Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker m.v. Slike ordninger avtales med den enkelte eller de tillitsvalgte, for eksempel i form av gjennomsnittsberegnet arbeidstid eller timekontoordning. Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med de tillitsvalgte."

B. Avtalefestet ferie

1. Den utvidede ferien, 5 virkedager jf. ferielovens § 15, forskutteres ved at den resterende delen innføres som en avtalefestet ordning og tas inn som et bilag i alle overenskomster.

Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jf. ferielovens § 5 nr. 1 og 2.

Arbeidstaker kan kreve 5 virkedager fri hvert kalenderår, jf. ferielovens § 5 nr. 4. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

Dersom myndighetene beslutter å iverksette den resterende del av den femte ferieuken, skal disse dagene komme til fradrag i den avtalefestede ordningen.

2. Innfasing av den resterende del av den femte ferieuken skjer slik at 2 fridager tas ut i 2001, de øvrige i 2002.

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.
Når den femte ferieuken er gjennomført skal den alminnelige prosentsats for feriepenger være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

Økningen foretas ved at prosentsatsen for opptjeningsåret endres slik:

2000 settes til 11,1
2001 settes til 12,0

Dersom myndighetene beslutter å utvide antall feriedager i ferieloven, er det partenes forutsetning at ovennevnte tall legges til grunn som feriegodtgjørelse for tilsvarende periode.

3. Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie.

Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

4. Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelsen uavhengig av opptjening av feriepenger.

Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjening av feriepenger.

5. Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.

6. Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

7. For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

Merknader:

1. I overenskomster hvor ferie etter ferielovens § 15 allerede er innført, skal antall dager ikke økes som følge av innføring av den avtalefestede ferien. Iverksettelsen og den praktiske gjennomføringen av den avtalefestede ferien for de aktuelle områder, avtales nærmere mellom partene.
2. For sokkeloverenskomstene (nr. 129, nr. 125 og nr. 123) medfører ferien en reduksjon på 7,5 time pr. feriedag. Partene er enige om at ferien avvikles i friperioden i løpet av ferieåret.

Bilag 5. LO-NHO Avtalen om korte velferdspermisjoner

LO-NHO AVTALEN OM KORTE VELFERDSPERMISJONER

I tilslutning til Riksmeglingsmannens forslag av 1972 vedrørende likestilling mellom arbeidere og funksjonærer når det gjelder korte velferdspermisjoner, skal det på alle bedrifter inngås avtale om slike permisjoner.

Ordningene skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjon:

1. Permisjon ved dødsfall og for deltagelse i begravelse når det gjelder den nærmeste familie.

   Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstageren, så som ektefelle/samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn. Permisjon ved begravelse av ansatte slik at de ansatte på vedkommendes avdeling kan være representert.

2. Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor når trygden gir stønad til behandlingen. Det dreier seg her om tilfeller hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfeller vil

arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfeller faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. Forøvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfeller som oftest være sykmeldt.

3. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
4. Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner i skolen.
5. Kvinner som ammer barn har rett til den tid hun av den grunn trenger, og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time pr. dag. Betaling til dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen, og ordningen opphører når barnet fyller 1 år.
6. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet.

   Det siktes til akutte sykdomstilfelle i hjemmet, forutsatt at annen hjelp ikke kan skaffes, og arbeidstagerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte permisjoner for at arbeidstageren skal kunne få ordnet seg på annen måte.

7. Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.
8. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.
9. Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.
10. Permisjon ved deltakelse i egne barns konfirmasjon.
11. Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer.
12. Permisjon for oppmøte på sesjon.

Med samboer menes person som har hatt samme bopel som den ansatte i minst 2 år, og har vært registrert i Folkeregisteret på samme bopel som den ansatte i samme tidsrom.

Partene på den enkelte bedrift treffer nærmere avtale om retningslinjer for ordningens praktisering.

Med korte velferdspermisjoner etter ovenstående regler menes permisjoner for nødvendig tid, inntil 1 dags varighet, betalt med ordinær lønn.

Bilag 6. Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai

GODTGJØRELSE FOR HELLIGDAGER OG 1. OG 17. MAI

A-ordningen

Endret siste gang 2020

Til erstatning for arbeidsfortjeneste utbetales uke-, dag-, time eller akkordlønnede arbeidstakere som ikke er i ordinært arbeid på de nedenfor nevnte dager, en godtgjørelse etter disse regler:

I. Godtgjørelsen.

1. Godtgjørelsen betales for nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, Kristi Himmelfartsdag, 2. pinsedag samt 1. og 2. juledag når disse dager faller på en ukedag som etter fast arbeidsordning i bedriften ellers ville vært vanlig virkedag.
2. Godtgjørelse betales også når helligdager og 1. og 17. mai faller innenfor tidsrom hvor arbeidstakeren har ferie eller er permittert på grunn av driftsstans.
3. Under henvisning til par. 3 i Lov om 1. og 17. mai av 26. april 1947 er organisasjonene enige om at satsene for 1. og 17. mai skal samordnes med satsene for de bevegelige helligdager. Godtgjørelsen for bevegelige helligdager og betalingen for 1. og 17. mai skal innenfor den enkelte bedrift for voksne arbeidstakere fastsettes etter en gruppevis beregningsmåte såfremt partene ikke blir enige om å fastsette den tilsvarende bedriftens gjennomsnittlige timefortjeneste for samtlige arbeidstakere. Disse bestemmelser er ikke til hinder for at partene på bedriften kan bli enige om en annen betalingsordning.
4. For de bevegelige helligdager i julen og nyttårshelgen benyttes foregående 3. kvartal som beregningsperiode; for de øvrige bevegelige helligdager samt for 1. og 17. mai benyttes foregående 4. kvartal.
   Hvis det innen overenskomstområdet gis generelle tillegg i tidsrommet etter beregningsperioden, skal disse tillegges ved utbetalingen av godtgjørelsen.
   Disse bestemmelser er ikke til hinder for at partene på bedriften kan bli enige om en annen beregningsperiode.
5. Godtgjørelsen utbetales for det antall timer som ville vært ordinær arbeidstid på vedkommende dag.

   Godtgjørelsen reduseres forholdsvis hvis det etter gjeldende arbeidsordning ved bedriften drives med innskrenket arbeidstid på vedkommende ukedag. I godtgjørelsen gjøres fradrag for dagpenger e.l. som arbeidstakeren i tilfelle får utbetalt for vedkommende dag av arbeidsgiveren eller av trygdeinstitusjon som helt eller delvis finansieres ved pliktmessig bidrag fra arbeidsgiveren.

6. For unge arbeidstakere og lærlinger, fastsettes betalingen tilsvarende den gjennomsnittlige timefortjeneste i bedriften for disse arbeidstakere under ett, med mindre partene blir enige om en annen beregningsmåte.
7. For arbeidstakere ved bedrifter som praktiserer fastlønnssystemer, betales en godtgjørelse beregnet etter den enkeltes timefortjeneste i den uke høytids- eller helligdag faller.
8. For ukelønnede arbeidstakere skal det være adgang til å avtale at de istedenfor godtgjørelse etter ovenstående regler, skal beholde sin ukelønn uavkortet også i uker med bevegelige helligdager eller 1. og 17. mai.

Merknader:

a. I tillegg til den betaling vedkommende arbeidstaker skal ha etter overenskomsten, utbetales skiftarbeidere for hvert fulle arbeidede skift på helligdager som faller på en ordinær ukedag kr. 56,51.

Det regnes inntil 3 skift pr. helligdag. Som regel regnes tiden fra kl.2200 før vedkommende helligdag til kl. 2200 på helligdagen, eventuelt siste helligdag. Ovennevnte bestemmelser gjelder i den utstrekning følgende dager faller på en ordinær ukedag:

Nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, Kristi Himmelfartsdag, 2. pinsedag samt 1. og 2. juledag.
Feriegodtgjørelse beregnes av ovennevnte sats, derimot ikke skift- eller overtidsprosenter.

b. Skiftarbeidere som mister skift foran helligdager på grunn av arbeidstidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven, skal ha godtgjørelse for disse skift som for en helligdag. Hvis det tapes en del av skiftet på disse dager, skal godtgjørelsen være forholdsvis etter den tid de taper.

II. Opptjeningsregler.

Rett til godtgjørelse har arbeidstaker som har hatt sammenhengende ansettelse ved samme bedrift i minst 30 dager forut for helligdagen eller er ansatt senere når arbeidet er av minst 30 dagers varighet. Når det gjelder denne opptjening, regnes de 3 helligdager i påsken som en enhet og de 2 helligdager i julen sammen med nyttårsdag som en enhet.

Dersom en arbeidstaker med minst 5 års sammenhengende ansettelse i bedriften blir oppsagt uten at det skyldes eget forhold, og oppsigelsesfristen utløper siste virkedag i april eller desember måned, skal arbeidsgiveren betale ham godtgjørelse for henholdsvis 1. mai og 1. januar.

III. Utbetaling

Godtgjørelsen betales senest 2. lønningsdag etter helligdagen. For de helligdager som regnes som en enhet betales den senest 2. lønningsdag etter henholdsvis 2. påskedag og nyttårsdag. Opphører tjenesteforholdet før dette tidspunkt, utbetales godtgjørelsen sammen med sluttoppgjøret.

IV.

Godtgjørelsen regnes som en del av arbeidsfortjenesten og tas med ved beregningen av feriegodtgjørelsen. Den regnes ikke med ved beregningen av tillegg for overtidsarbeid.

Bilag 7. Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987

NEDSETTELSE AV ARBEIDSTIDEN PER 1. JANUAR 1987

A. Fra 1. januar 1987 gjennomføres følgende arbeidstidsnedsettelse

1. Til 37,5 timer per uke:
   Dagarbeidstid
2. Til 36,5 timer per uke:
   Vanlig 2-skiftarbeid som verken går lørdag aften eller i helligdagsdøgnet.
3. Til 35,5 timer per uke:

    1. Arbeid som drives "hovedsakelig" om natten.
    2. Døgnkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
    3. 2-skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid som "regelmessig" drives på søn-

og/eller helligdager.
4. Arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte må arbeide minst hver tredje søn- og/eller bevegelige helligdag.

4. Til Til 33,6 timer per uke:

1. Helkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
2. Arbeid under dagen i gruver.
3. Arbeid med tunneldrift og utsprengning av bergrom under dagen.

5. For dem som har forlenget arbeidstid pga beredskapstjeneste eller passiv tjeneste iht arbeidsmiljølovens § 10-4 (2) og (3), skal forlengelse skje på basis av overenskomstens timetall.

B. Gjennomføringen av kompensasjon for nedsettelse av arbeidstide

1. Rene uke-, måneds- og årslønninger beholdes uforandret. Dersom det i tillegg ytes bonus, produksjonspremie el som er avhengig av arbeidstiden, reguleres den bevegelige del i henhold til pkt d. nedenfor.
2. Timelønninger (minstelønnssatser, normallønnssatser, individuelle lønninger og akkordavsavn) forhøyes med 6,67 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 40 til 37,5 timer, 6,85% for de som får arbeidstiden nedsatt fra 39 til 36,5 timer, 7,04% for de som får arbeidstiden nedsatt fra 38 til 35,5 timer. 7,14 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 36 til 33,6 timer.
3. Andre lønnssatser som er uttrykt i kroner og øre per time forhøyes på tilsvarende måte som bestemt i pkt b når det er på det rene at arbeidstakerens ukentlige fortjeneste ellers ville synke ved nedsettelsen av arbeidstiden hvis satsene ikke ble regulert.

d. Akkordtariffer, faste akkorder og prislister, produksjonspremieordninger, bonusordninger og andre lønnsordninger med varierende fortjeneste, reguleres slik at timefortjenesten økes med prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt b.

   Inntil enighet om regulering av akkorder mv er oppnådd, betales tilleggene per arbeidet time. Det skal også være adgang for partene til å avtale at tilleggene skal holdes utenfor akkorder mv og betales per arbeidet time.

e. Akkordnormaler (akkordberegningsgrunnlag) reguleres slik at akkordfortjenesten stiger med det prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt b. Inntil enighet om regulering av akkordnormaler (akkordberegningsgrunnlag) er oppnådd, benyttes de gamle akkordnormaler (akkordberegningsgrunnlag), og tilleggene betales per arbeidet time.

   Hvor bedriften innen et overenskomstområde med akkordnormal i hoved-overenskomsten måtte anvende høyere tall enn overenskomstens akkordnormal, skal disse tall bare reguleres i den utstrekning det er nødvendig for å bringe dem opp til den nye overenskomsts akkordnormal.

f. Det skal efter avtale mellom partene innenfor det enkelte overenskomstområde være adgang til å avtale at kompensasjon i henhold til pkt a-e gis i form av et øretillegg i stedet for i prosenter.

g. Hvor arbeidstidsnedsettelsen fra henholdsvis 40, 39, 38 eller 36 timer skjer fra en lavere tidligere arbeidstid, gis forholdsvis mindre kompensasjon

C. Generelt om gjennomføringen

1. Ved gjennomføringen av arbeidstidsreduksjon etter pkt A er det av avgjørende betydning at man på den enkelte bedrift oppnår en større fleksibilitet med hensyn til når arbeid skal utføres, opprettholde en hensiktsmessig driftstid samt sikre en effektiv og rasjonell utnyttelse av arbeidstiden.
2. Før arbeidstidsforkortelsen settes i verk, skal det forhandles på den enkelte bedrift om den praktiske gjennomføringen.
3. I samtlige tariffavtaler inntas bestemmelse om at arbeidstiden skal overholdes og utnyttes effektivt. Tillitsvalgte forplikter seg til å medvirke til dette. Med sikte på størst mulig grad å effektivisere arbeidstiden, skal det foretas en gjennomgang av pauser, vasketider mv. Hvis det etter en av partenes oppfatning ikke er grunn til å opprettholde ordningene, forholdes på vanlig tariffmessig måte.
4. I arbeidsmiljølovens § 10-12 (4), er det under visse betingelser åpnet adgang for tariffpartene til å treffe avtale om en annen ordning av arbeidstiden enn den loven fastsetter som den vanlige. Skulle det innenfor enkelte bransjer eller bedrifter være spesielt behov for å opprettholde den nugjeldende arbeidstid, kan tariffpartene treffe avtale om det i henhold til § 10 i loven.
5. I forbindelse med arbeidstidsforkortelsen kan det vise seg ønskelig av hensyn til den økonomiske utnyttelse av produksjonsutstyret å praktisere forskjellig ordinær arbeidstid, innen arbeidsmiljølovens rammer, for forskjellige grupper av arbeidstakere. Innenfor en arbeidstidsordning kan det videre være ønskelig å legge pausene til forskjellige tider for arbeidstakerne. Det forutsettes at dette nærmere reguleres i den enkelte tariffavtale.
6. I tilfelle arbeidstidsordningen medfører at enkelte virkedager er arbeidsfrie dager, skal arbeide på disse dager av arbeidstakere som skulle vært fri, betales med 50% tillegg. I de tilfelle hvor tariffavtalen inneholder bestemmelse om 100% tillegg for overtidsarbeid på søn- og helligdager og dager før disse, skal det dog betales 100% etter kl 12.00 på lørdager og etter kl 16.00 på ukens øvrige hverdager.
7. Når saklige grunner gjør det nødvendig, skal det være adgang for bedriften til å foreta bytte av fridager. I de tilfelle hvor det ikke foreligger avtale bransjevis eller på bedriften om vilkårene for dette, skal følgende gjelde:
   I stedet for den fastsatte fridag kan det gis fri en tilsvarende dag i løpet av de 4 påfølgende uker.
   Varsel om slikt bytte av fridag må gis senest ved arbeidstidens slutt to dager forut for fridagen. Samtidig skal bedriften gi beskjed om når arbeidstakeren i stedet skal ha fridag.
   Når vilkårene for bytte av fridag foreligger, ytes ikke tilleggsbetaling for ordinær arbeidstid inntil kl 12.00 på lørdager og inntil kl 16.00 på ukens øvrige hverdager.
8. I bedrifter hvor hjemmevaktbestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 10-4 (4), kommer til anvendelse skal reduksjonen av den ukentlige arbeidstid i seg selv ikke føre til en videre adgang til kompensasjon i fridager enn det som er praktisert under en ordning av ukentlig arbeidstid med 40 timer i gjennomsnitt.
9. Hvor skiftarbeid innenfor arbeidsmiljølovens ramme ønskes opprettholdt, innført eller utvidet og hvor man ikke allerede har tariffhjemmel for dette, skal partene oppta forhandlinger i tariffperioden om skiftbestemmelser.

D. Dagarbeid
Hovedorganisasjonene anbefaler at arbeidstiden fordeles på 5 dager i uken såfremt saklige grunner ikke tilsier en annen ordning, og at arbeidstidsforkortelsen gjennomføres med en ½ times forkortelse av den daglige arbeidstid.

Det kan også bli spørsmål om andre løsninger, eksempelvis:

1. ved at den daglige arbeidstid forkortes med 25 minutter hvor det benyttes 6 dagers arbeidsuke,
2. ved at den ukentlige arbeidstid er lengre enn 37,5 timer enkelte perioder mot tilsvarende kortere i andre perioder,
3. ved at den nuværende ukentlige arbeidstid opprettholdes eller reduseres med mindre enn 2,5 time per uke mot at det gis tilsvarende fridager spredt over hele året eller ved sammenhengende fritid enkelte perioder i året.

I de tilfelle vedkommende tariffavtale ikke inneholder andre bestemmelser gjelder følgende:

Blir bedriften og arbeidstakerne – eventuelt med bistand fra organisasjonene – ikke enige, skal den daglige arbeidstid forkortes med ½ time på 5 av ukens virkedager eller med 25 minutter hver dag hvis det arbeides 6 dagers uke.

Bedriften skal drøfte med tillitsvalgte om forkortelsen skal skje ved arbeidstidens begynnelse eller slutt eller begge deler. Ved valg av alternativ bør det legges vekt på det som bedriftens ansatte ønsker og at arbeidstidsordningen så langt det er mulig blir den samme for alle grupper i bedriften. Hvis enighet – eventuelt med bistand fra organisasjonene – ikke oppnås, fastsetter bedriften innenfor tariffavtalens ramme hvorledes arbeidstidsforkortelsen skal gjennomføres.

Foranstående bestemmelser er for det første ikke til hinder for at det kan treffes bransjevis avtale om hvordan arbeidstidsforkortelsen skal gjennomføres og kan dernest heller ikke påberopes under de forbundsvise forhandlinger for så vidt angår tariffavtaler som inneholder eksakte bestemmelser om inndelingen av arbeidstiden.

E. Overgang til ny skiftplan

Partene er enige om at når man som følge av arbeidstidsforkortelsen går over til ny skiftplan, følges denne uten avregning av fritid eller arbeidstid i henhold til den tidligere praktiserte skiftplan.

F. Opprettholdelse av produksjon, produktivitet og effektiv arbeidstid

Det forutsettes at partene på den enkelte bedrift bestreber seg på å øke produktiviteten. Så vidt mulig bør arbeidstidsforkortelsen ikke medføre oppbemanning.

I forbindelse med arbeidstidsreduksjonen er hovedorganisasjonene enige om å iverksette en rekke tiltak med sikte på å bedre bedriftenes produktivitet. Det vises til organisasjonenes utredning om arbeidstiden av 6. januar 1986.

I Hovedavtalen har Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge utformet bestemmelser som tar sikte på å legge forholdene best mulig til rette for samarbeid mellom bedriften, tillitsvalgte og de ansatte. Hovedorganisasjonene understreker betydningen av at

partene i praksis følger disse bestemmelser.

I forbindelse med arbeidstidsreduksjonen vil hovedorganisasjonene med sikte på å dempe den økonomiske belastning spesielt peke på at man på den enkelte bedrift må samarbeide om tiltak for å øke effektiviteten, redusere produksjonsomkostningene og bedre bedriftenes konkurranseevne.

Hovedorganisasjonene viser til det samarbeid som har vært gjennomført i forbindelse med tidligere arbeidstidsreduksjoner. Resultatet av dette samarbeidet har vært positivt og er av stor betydning for å sikre bedriftenes konkurranseevne og skape sikre arbeidsplasser.

Også ved denne arbeidstidsreduksjonen vil hovedorganisasjonene oppfordre partene til å drøfte utnyttelsen av arbeidstiden. Partene bør undersøke om arbeidstiden blir effektivt utnyttet i alle arbeidsforhold og eventuelt iverksette tiltak for å oppnå dette. For øvrig må partene i sine bestrebelser ha oppmerksomheten vendt mot tekniske nyvinninger som kan gi bedre produksjonsresultater og innebære en forbedring av arbeidsmiljøet. De effektiviseringstiltak som gjennomføres, må harmonere med kravene til et godt arbeidsmiljø. Trivsel og sikkerhet er viktige momenter ved behandlingen av spørsmålet om en effektiv utnyttelse av arbeidstiden.

G. Nærmere om arbeidsmiljølovens § 1

1. § 10-4

a. Med døgnkontinuerlig skiftarbeid menes arbeid som drives 24 timer i døgnet, men som avbrytes søn- og helligdager.

   I vanlige uker kan arbeidet legges til tiden fra kl 22.00 på søndager til kl 18.00 på lørdager, som vil si en driftstid på 140 timer.

b. Med sammenlignbart turnusarbeid menes en arbeidstidsordning som påfører arbeidstakerne samme eller tilnærmet de samme ulemper som døgnkontinuerlig skiftarbeid, som regel vil være tilfelle når arbeidet drives mer enn 5 timer hver natt, selv om det antall timer den enkelte arbeidstaker arbeider om natten vil ligge noe under det som vil være tilfelle om virksomheten ble drevet døgnet rundt.

c. Uttrykket "søn- og helgedager" betyr i denne bestemmelse "søn- og/eller helgedager". Dette innebærer at for arbeid på to skift og sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på bevegelige helligdager, men ikke nødvendigvis på søndager, skal den alminnelige arbeidstid heller ikke være over 35,5 timer per uke.

   For at arbeid skal regnes som arbeid på søn- og/eller helgedag, må vedkommende arbeidstaker enten ha arbeidet minst 4 timer inn i det døgn hvor det etter loven skal være helligdagshvile, dvs samtlige 4 timer mellom kl 18.00 og 22.00, eller etter kl 22.00. I sistnevnte tilfelle uten noe krav til miste lengde av tiden.

d. Bevegelige helligdager skal regnes som søndager ved fortolkningen av uttrykket "hver tredje søndag". Dette innebærer at en arbeidstaker som ikke arbeider så ofte på søndag som hver tredje søndag, likevel vil kunne få 35,5 timer per uke dersom han i tillegg arbeider på bevegelige helligdager i slik utstrekning at han når opp i minst hver tredje søn- og helligdag.

e. Uttrykket "arbeid som hovedsakelig drives om natten" innebærer at arbeidstakere går inn under bestemmelsen hvis ¾ av arbeidstiden, dog minst 6 timer etter den gjeldende arbeidstidsordning, faller om natten. (I tidsrommet fra kl 21.00 – kl 06.00).

2- § 10-4:

a. Med helkontinuerlig skiftarbeid menes arbeid som drives 24 timer i døgnet uten normal stans på søn- og helligdager.
I hvilken utstrekning turnusarbeid kan sies å være sammenlignbart med helkontinuerlig skiftarbeid, beror på om den alminnelige arbeidstid for den enkelte arbeidstaker i henhold til fastsatt arbeidsplan skal være henlagt til ulike tider av døgnet og slik at arbeidstiden for vedkommende som hovedregel skal omfatte minst 539 timer nattarbeid per år og minst 231 timer arbeid på søndager per år.
Med nattarbeid forstås i denne forbindelse arbeid mellom kl 22.00 og kl 06.00 (tiden for nattskift). Søndagsdøgnet regnes fra lørdag kl 22.00 til søndag kl 22.00 (tiden for helgeskift).
Hvis arbeidsplanen omfatter et kortere tidsrom enn 1 år, skal de timetall som gjelder for krav til nattarbeid og søndagsarbeid reguleres tilsvarende.
Arbeid av kortere varighet enn 4 uker regnes ikke som turnusarbeid etter denne bestemmelse.

H. Overgangsordning

I en overgangsperiode inntil 1. juli 1987 skal det være anledning til å benytte någjeldende skift-, turnus- og andre arbeidstidsordninger.

De enkelte tariffparter kan dessuten avtale en ytterligere utsettelse med gjennomføringen av arbeidstidsnedsettelsen for vedkommende bransje eller bedrifter innen denne, dog ikke utover 1. oktober 1987.

I de uker hvor overgangsordninger benyttes, skal timer hvor med arbeidstiden i henhold til skift-, turnus- eller annen arbeidstidsordning i gjennomsnitt per uke overstiger den nye arbeidstid, regnes som overtidsarbeid. Overtidsgodtgjørelsen for de timer hvor med arbeidstiden i henhold til skift-, turnus eller annen arbeidstidsordning i gjennomsnitt per uke overstiger den nye arbeidstid skal være 50 % inntil 1. juli 1987.

Dersom de enkelte tariffparter blir enige om å forlenge overgangsperioden utover 1. juli 1987 og inntil 1. oktober 1987 skal tilleggsgodtgjørelsen i denne periode være 75 %.

Kompensasjon for nedsatt arbeidstid kommer i tillegg til betalingen for de overskytende timer.

Bilag 8. Aktivitetsprogram mellom LO og NHO – Likestilling mellom kvinner og menn

AKTIVITETSPROGRAM MELLOM LO OG NHO

–

MED MÅL OM Å FREMME LIKESTILLING OG HINDRE DISKRIMINERING

INNLEDNING

Hovedavtalen mellom LO og NHO, tilleggsavtale II – Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet, fastsetter at partene deler felles mål om et likestilt arbeidsliv og har en felles forpliktelse til å arbeide for likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

LO og NHO er enige om et felles aktivitetsprogram med tiltak på flere områder for å følge opp målsettingene:

AKTIVITETSPROGRAM

Hovedorganisasjonene vil gjennom aktiv handling ta ansvar for å få til endringer, både strukturelt og kulturelt, gjennom følgende aktiviteter/tiltak:

Et arbeidsliv med likestilling og mangfold – uten diskriminering

- Partene vil arbeide aktivt for likestilling og mangfold i arbeidslivet, og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller en kombinasjon av disse grunnlagene.
- Partene vil arbeide for at tillitsvalgte og arbeidsgivere har kunnskap om lov- og avtaleverk som gjelder vern mot diskriminering, trakassering og seksuell trakassering.
- Partene vil arbeide for at tillitsvalgte og arbeidsgivere har kunnskap om lov- og avtaleverk som gjelder tilrettelegging for ansatte som har krav på det.

Sammen mot seksuell trakassering

- Hovedorganisasjonene vil arbeide for at tiltak mot seksuell trakassering blir en del av det aktive, forebyggende arbeidet med arbeidsmiljø og likestilling i virksomhetene.
- Hovedorganisasjonene vil støtte opp om lokale eller bransjevise initiativer for å forebygge og hindre seksuell trakassering.

Lokale avtaler og prosjekter om likestilling og ikke-diskriminering

- Hvis de lokale parter ønsker å utarbeide en avtale om arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering i bedriften eller ønsker å igangsette konkrete tiltak som skal fremme likestilling og motvirke diskriminering, kan hovedorganisasjonene bistå gjennom rådgivning.

Arbeidsliv –familiepolitikk

- Hovedorganisasjonene vil arbeide for en foreldrepermisjonsordning som fremmer likestilling.
- Hovedorganisasjonene vil arbeide for en familiepolitikk som balanserer hensynet til familie- og arbeidsliv, og somhar som mål åsikrelikestilttilknytning til arbeidslivetfor beggeforeldre.

Likelønn

- Hovedorganisasjonene vil jobbe for å motvirke lønnsforskjeller knyttet til kjønn, følge opp eventuelle tiltak initiert i tariffoppgjørene,og yte informasjonog veiledningtil medlemmer og tillitsvalgte om lønnskartlegging.

Heltid/deltid

- Partene vil arbeide for heltidskultur, tilpasset partenes ønsker og behov lokalt.
- Partene vil jobbe for å øke bevissthet og holdninger om betydningen heltid har for produktivitet, kompetanseutvikling, og inntekt gjennom livsløpet.

Likestilling i utdannings- og yrkesvalg

- Partene vil arbeide for å motvirke kjønnsforskjeller i utdannings- og yrkesvalg.
- Partene vil støtte opp under lokale eller bransjevise initiativer/ prosjekter som vil fremme rekruttering og likestilling av det underrepresenterte kjønn.

Hovedorganisasjonene tar sikte på årlige samarbeidsmøter som drøfter status for samarbeidet og vurderer felles konkrete aktiviteter i det kommende året.

Partene viser til Hovedavtalen mellom LO og NHO for tilleggsavtale II – Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet, foruten informasjon om arbeid for likestilling og for å hindre diskriminering på LO og NHOs hjemmesider; www.lo.no og www.nho.no

Bilag 9 Avtale angående informasjon, samarbeid og medbestemmelser i forbindelse med forskjellige samarbeidsformer i petroleumsvirksomheten

Avtale mellom Forbundet Styrke og Offshore Norge angående informasjon, samarbeid og medbestemmelse i forbindelse med forskjellige samarbeidsformer i petroleumsvirksomheten

1. Bakgrunn

For å sikre norsk sokkels konkurranseposisjon og dermed fortsatt verdiskapning og sysselsetting, settes det i verk en rekke effektiviseringstiltak i tråd med anbefalingene i NORSOK – rapportene som ble utgitt 1. februar 1995.

Mange arbeidstakere har sett disse effektiviseringstiltakene som en trussel og har fryktet for at dette kan bety at arbeidstakere kan miste arbeidet; må skifte arbeidsgiver, ledere eller arbeidssted; samt at de har fryktet endringer i arbeidsplaner, rotasjonsperioder, lønns – og arbeidsvilkår, pensjoner; eller at de kunne få uheldig effekt på arbeidsmiljø og sikkerhet. Det er ikke

meningen.

2. Virkeområde

Denne avtalen gjelder bruk av arbeidskraft regulert ved

- Samarbeidsavtaler, så som allianser, partnerskap og entrepriser mellom entreprenører eller mellom entreprenører og operatører
- Avtaler i konsernforhold
- Innleie av ekstra arbeidskraft for å dekke midlertidige behov.

Med entreprenører og konsern menes i denne avtale bedrifter som er medlemmer av Offshore Norge, direkte eller gjennom bedrift i konsernet.

3. Formål

Hensikten med denne avtalen er å fremme medinnflytelse og samarbeid, slik at de ansatte med sin erfaring og innsikt kan være med å skape de økonomiske forutsetningene for bedriftenes fortsatte utvikling, og for trygge og gode arbeidsforhold til beste for så vel bedrift som for arbeidstakere; spesielt når det gjelder de nye effektivitetsskapende samarbeidsformene i næringen.

4. Generelt

I tråd med bestemmelsene i Hovedavtalens kapitel IX og Arbeidsmiljøloven, særskilt §§12 og 24, vil Forbundet Styrke og Offshore Norge samarbeide for å unngå at bruk av arbeidskraft som er nevnt i punkt 2, fører til utrygge og dårlige arbeidsforhold. De vil også hver for seg eller sammen, arbeide for at medlemmene og de tillitsvalgte i de to organisasjonene fremmer slikt samarbeid i bedriftene. Det er videre et mål å sørge for at bruken av arbeidskraft ikke fører til konkurransevridning mellom bedriftene.

5. Tiltak

Partene vil søke å komme til enighet om bruk av arbeidskraft gjennom samarbeid i bedriften, eventuelt med hjelp av organisasjonene; og vil bestrebe seg på å unngå å overlate avgjørelsen til myndighetene, rettsvesenet eller andre parter.

Ved etablering av avtaler som gjelder bruk av arbeidskraft som nevnt i punkt 2, skal bedriften drøfte sine planer med de tillitsvalgte, slik at disse gis reell mulighet til å påvirke planene.

Ved inngåelse av avtaler skal følgende iakttas særlig

Ordningene som etableres skal ikke være i strid med sysselsettingslovens bestemmelser.

Ved behov for søknad om dispensasjon fra forbudet i sysselsettingslovens bestemmelser om inn- og utleie, skal uttalelse fra de tillitsvalgte i innleiebedriften, og fra utleiebedriften ligge ved, der slike tillitsvalgordninger finnes. Forbundet Styrke viser for øvrig til at forbundet i forbindelse med enkelte samarbeidskontrakter kan koordinere avdelingenes standpunkt.

At det er klarlagt hvem som har arbeidsgiveransvaret for den enkelte ansatte under utførelse av arbeidsoperasjon.

Det skal ikke benyttes personell som ikke er tilstrekkelig kvalifisert; og lærlinger eller ansatte under opplæring skal ikke benyttes som erstatning for kvalifisert personell. Dog må lærlinger og annet personell under opplæring få nødvendig arbeidspraksis.

Avtalen må ikke innebære at den ansatte blir satt til arbeid som ikke omfattes av vedkommendes arbeidsplikter i henhold til tariffavtale. Det må legges særlig vekt på at Oljeserviceavtalens pkt. 3.28 overholdes.

Dersom en arbeidstaker eller en tillitsvalgt blir oppmerksom på forhold vedkommende er ukjent med, eller mener bryter bestemmelser i avtaler eller lover; skal han i første rekke ta dette opp med bedriften, direkte eller gjennom de etablerte ordninger (arbeidsmiljøutvalg, bedriftsutvalg, fagforening eller samarbeidsutvalg).

Dersom arbeidstaker eller tillitsvalgt finner at bedriften ikke følger opp slike henvendelser slik som foreskrevet i Hovedavtalen, Oljeserviceavtalen eller Arbeidsmiljøloven, skal vedkommende ta dette opp med Forbundet Styrke, som så vil bringe saken videre til Offshore Norge. Dersom bedriften leier inn eller ut personell i strid med sysselsettingsloven, vil Offshore Norge ta dette opp med bedriften.

Ved bruk av utenlandsk arbeidskraft innen avtalens virkeområde skal Forbundet Styrke sammen med Forbundet Styrkes bedriftsklubb ha anledning til på en ukes varsel å få adgang til bedriftens lønnsregnskap for kontroll ihht. OSA 2.3.1.

Partene forplikter seg til å gjøre denne avtalen kjent overfor sine medlemsbedrifter og tillitsvalgte.

Bilag 10 Retningslinjer for prosentvis trekk av fagforeningskontingent

RETNINGSLINJER FOR PROSENTVIS TREKK AV FAGFORENINGSKONTINGENT – "TREKKAVTALE" MELLOM NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON (NHO) OG OFFSHORE NORGE OG LANDSORGANISASJONEN (LO) OG FORBUNDET STYRKE

Grunnlag

1.1 Grunnlaget for avtalen om trekk av prosentkontingenten bygger på bestemmelsen om dette i § 11-3 i Hovedavtalen.

Opplysninger

2.1 Det er en forutsetning at de opplysninger som blir tilgjengelig vedrørende den enkelte arbeidstaker og den enkelte bedrift, ikke blir benyttet i annen sammenheng enn i forbindelse med trekk av fagforeningskontingent.

Hvem skal det trekkes for

3.1 Forbundet Styrkes lokale avdeling eller forbundet sentralt er ansvarlig for å holde bedriften ajour med hvem det skal trekkes kontingent for – og følge opp dette. Det skal gis melding til bedriften om nye eller utmeldte medlemmer på egne standard meldingsblanketter.

3.2 Nye medlemmer trekkes fra første mulige lønnsutbetaling etter at skriftlig melding er gitt.

3.3 Stopp av trekk for utmeldte medlemmer skjer fra den påfølgende lønningsperiode etter at skriftlig melding fra forbund eller lokal avdeling er gitt.

Gjennomføring av trekket

4.1 Kontingenten trekkes av bedriften hver utlønning. Det trukne beløp overføres månedlig.

4.2 Kontingenttrekket foretas av hele det opptjente beregningsgrunnlaget i hver enkelt lønningsperiode. (Akkordetterskudd og feriepenger inkludert).

Beregningsgrunnlaget er arbeidstakerens brutto lønn som oppgis i kode 111-A samt trekkpliktige utgiftsgodtgjørelser o.l. i lønns- og trekkoppgaven. Unntatt er honorar utover vanlig fortjeneste til styre og bedriftsforsamling samt erkjentlighetsgaver.

4.3 Den beregnede kontingenten trekkes med prioritet etter skattetrekk, pensjonspremie, opplysnings- og utviklingsfond, lavlønnsfond og bidragstrekk.

4.4 Kontingent til Forbundet Styrke skal overføres til konto 9011 05 00458 i SpareBank1 SR-Bank. Bedriftens identifikasjon og måned skal fremkomme.

Trekk

5.1 Bedriften skal i egen regi eller gjennom bank sørge for trekk av fagforenings-kontingent og forsikringskontingent dersom denne er en del av medlemskapet, nå tillitsvalgte – eller hvor tillitsvalgte ikke er valgt – Forbundet Styrke eller dets avdeling krever det. Forbundet Styrke eller dets avdelinger skal gi bedriften melding om hvilke satser som skal benyttes ved trekk av fagforenings- og forsikringskontingent.

I de bedrifter hvor det er etablert egen Forbundet Styrke -avdeling skal 10% av kontingenten overføres til avdelingen. Resterende 90% overføres til oppgitt konto nr. under pkt 4.4. Den enkelte avdeling har anledning til å vedta en ekstra kontingent til avdelingen. Avdelingskontingenten trekkes sammen med den vanlige kontingenten.

5.2 Endringer av satsene kan skje med virkning fra 1. januar eller 1. juli når skriftlig melding er gitt med 1 måneds varsel.

Flere avdelinger

6.1 Har Forbundet Styrke ved samme bedrift medlemmer fra flere avdelinger, skal bedriften foreta kontingenttrekk for samtlige avdelinger. Hvor avdelingene vedtar en særskilt kontingent for sitt

område og bedriften ikke kan påta seg å trekke forskjellige kontingentsatser for de ulike avdelingene, skal avdelingene avtale en felles sats, som meddeles bedriften. Forbundet Styrke kan overlate til en av avdelingene å representerer forbundet overfor bedriften.

Den avdelingen som har fått fullmakt til å opptre på Forbundet Styrkes vegne, er ansvarlig for at bedriften settes i stand til å gruppere medlemmene avdelingsvis i trekklistene.

Trekklister, meldinger

7.1 Bedriften skal rapportere trekket ved regelmessig oversendelse av trekklister. Trekklistene, med angitt trekkperiode, skal inneholde:

- Fødselsnummer (11 siffer) og medlemsnr. Eller arbeidsnr. Hvor dette brukes som medlemsnr.
- Navn
- Trukket beløp
- Meldinger, hvor følgende bør være med:
- Tilmeldt i perioden
- Frameldt i perioden
- Til eller fra førstegangs pliktig militær/siviltjeneste
- Død
- Eventuelle andre meldinger tariffpartene blir enige om

Der hvor Edb-behandling gjør det mulig eller partene på bedriften er enige om det, kan også følgende meldinger tas med:

- Til eller fra permittering eller permisjon uten lønn av minst 5 dagers varighet ut over arbeidsgiverperioden
- Til eller fra utlønning fra trygdekontoret
- Brutto lønn
- Trukket hittil
- Overgang til uføretrygd, alderstrygd eller AFP

Arbeidstakerne skal stå på trekklistene så lenge vedkommende er medlem av Forbundet Styrke, og har et ansettelsesforhold i bedriften.

7.2 Trekklistene sendes avdelingen og bedriftsklubben månedlig dersom ikke annet er avtalt. I de tilfeller hvor det skaper praktiske problemer å sende trekklister til flere avdelinger skal organisasjonene drøfte andre løsninger.

7.3 For sykmeldte arbeidstakere skal bedriften etter utløpet av arbeidsgiverperioden gi melding til trygdekontoret om kontingenttrekk til Forbundet Styrke.

7.4 Forbundet Styrke eller dets avdelinger og den enkelte bedrift kan avtale at trekklistenes opplysninger avgis i elektronisk form.

7.5 For å lette arbeidet for de bedrifter som ikke bruker EDB, vil Forbundet Styrke – etter bestilling – levere standard trekkliste, som kan brukes til rapporteringen.

Tilpasning

8.1 For bedrifter som av tekniske årsaker ikke kan følge retningslinjene fullt ut, avtales nødvendige tilpasninger eller overgangsordninger i samråd med avtalepartene.

8.2 Hvis det ved bedriften foretas kontingenttrekk for arbeidstakere organisert i andre forbund, forutsettes det at det i samråd med organisasjonene foretas en samordning av rapporteringen.

Bilag 11 Tilleggsavtale X – Europeiske samarbeidsutvalg

TILLEGGSAVTALE X(endret m.v.f. 15. desember 1999)

Avtale om europeisk samarbeidsutvalg eller tilsvarende samarbeidsformer

§1

FORMÅL

Formålet med denne avtale er å bedre de ansattes konsultasjons- og informasjonsrettigheter i foretak og konserner med virksomhet innenfor EØS-området, og derved videreføre til disse foretak de gode samarbeidsrelasjoner som er utviklet i avtaleverk og praksis i norsk arbeidsliv.

§2

ANVENDELSESOMRÅDE

Avtalen gjelder for alle grupper ansatte i norske virksomheter som fyller følgende vilkår:

norske foretak med minst 1000 ansatte innenfor EØS og med minst 150 ansatte i hvert av minst to EØS-land, heretter kalt fellesskapsforetak, konserner/grupper av foretak med kontrollerende selskap i Norge med minst 1000 ansatte innenfor EØS, når konsernet omfatter minst to foretak i forskjellige EØS-land som hvert sysselsetter minst 150 arbeidstakere.

Avtalen får, med hensyn til valgordninger og ellers så langt den passer, også anvendelse på norsk virksomhet eller datterselskap som omfattes av del av fellesskapsrettslig virksomhet med utenlandsk hovedadministrasjon eller kontrollerende selskap, i den utstrekning norske virksomheter skal inngå i konsernets samarbeidsordninger.

Blir det på grunn av konflikt mellom norsk og utenlands lovgivning eller ved beslutning i det utenlandske konsern/kontrollerende selskap aktuelt å utpeke et norsk datterselskap til å ivareta forpliktelsene etter denne avtale, gjelder avtalen fullt ut for datterselskapet.

I tilfelle utenlandsk hovedadministrasjon/kontrollerende selskap ligger utenfor EØS og det ikke er utpekt en representant med ansvar for gjennomføringen av denne avtale, påligger dette ansvar norsk datterselskap dersom det er dette selskap som sysselsetter flest arbeidstakere blant

virksomhetene innenfor EØS.

Begrepene konsern og kontrollerende foretak i denne avtale bygger på definisjonene i aksjelovens §1-2. Med kontrollerende foretak forstås den virksomhet som i henhold til disse definisjoner utøver bestemmende innflytelse over de øvrige enheter.

Dersom konflikt mellom norsk og utenlandsk lovgivning medfører at to eller flere foretak innen et konsern kan betraktes som kontrollerende, skal det foretak som har rett til å utpeke mer enn halvparten av medlemmene i det annet (de andre) foretaks styrende organer anses som det kontrollerende, med mindre det godtgjøres at et annet foretak har bestemmende innflytelse av andre grunner.

Begrepet "ansatt" omfatter det antall ansatte, herunder deltidsansatte, som er sysselsatt på det tidspunkt anmodning fremsettes om å opprette europeisk samarbeidsutvalg.

Dersom gjennomsnittlig antall arbeidstakere, medregnet deltidsansatte, i de to foregående år har vært høyere enn på det tidspunkt anmodningen fremsettes, legges dette antall til grunn.

§3

OPPRETTELSE AV SAMARBEIDSORDNING

I foretak og konserner med slik struktur og størrelse som er nevnt i §2 kan det anmodes om forhandlinger om opprettelse av europeisk samarbeidsutvalg, heretter kalt ESU, eller om andre samarbeidsformer som sikrer informasjon til og konsultasjon med de ansatte over landegrensene.

Slik anmodning kan fremsettes skriftlig av foretakets/konsernets sentrale ledelse i Norge (heretter kalt ledelsen), eller av minst 100 ansatte eller deres representanter i minst to virksomheter i minst to forskjellige EØS-land.

Forhandlingene skal omfatte alle ansatte i virksomheter eller datterselskaper i EØS-land, også dem med færre enn 150 ansatte der dette ikke er i strid med annet lands nasjonale lover eller avtaler, når vilkårene ellers etter §2 er oppfylt.

Ledesen er ansvarlig for å tilrettelegge og bekoste forhandlingene, herunder å sørge for nødvendig oversettelse av dokumenter og tolkning, samt for å gjennomføre og finansiere den permanente samarbeidsordninger partene kommer frem til, jfr §6 nr 6.

Dersom utenlandsk konsern har flere enn ett datterselskap i Norge, kan det avtales ordninger som letter kontakten mellom de(n) norske representanten(e) i ESU og de ansatte i datterselskapene i forbindelse med møter i ESU.

Der selskapsstrukturen gjør det naturlig å forankre samarbeidsformene på andre nivåer enn den sentrale ledelse, for eksempel på divisjons- eller regionsnivå, skal dette ikke svekke de ansattes rettigheter til informasjon/konsultasjon etter denne avtale om forhold som angår konsernets samlede virksomhet.

§4

FREMGANGSMÅTEN VED ORDNINGENS ETABLERING

Ledelsen er ansvarlig for gjennomføringen av forhandlingene etter følgende regler:

a. Representanter for de ansatte i Norge og de nasjonale enheter innenfor EØS danner et særlig forhandlingsutvalg, heretter kalt SFU, som skal forhandle med ledelsen om opprettelse av ESU eller andre samarbeidsformer.

b. SFU skal ha minst tre medlemmer, men ikke flere enn det antall land som til enhver tid er omfattet av reglene om europeiske samarbeidsutvalg. Utvalgets sammensetning skal sikre at hvert land der foretaket/konsernet driver en eller flere virksomheter, har minst en representant. I tillegg skal det sikres ytterligere representasjon i forhold til antall ansatte i de enkelte nasjonale enheter. Antall tilleggsrepresentanter og fordelingen på virksomhetene bestemmes, innenfor den fastsatte totalramme, av representanter for de ansatte i foretaket/konsernet etter drøftelser med de tillitsvalgte i de nasjonale enheter.

c. Medlemmene i SFU utpekes eller velges av og blant de ansatte i fellesskapsforetaket og dets virksomheter, eller i konsernet, etter følgende regler:

    - ansatte i Norge velger sin(e) representant(er) enten ved skriftlig og hemmelig valg etter de regler som er fastsatt i Hovedavtalens §12-3 eller, i virksomheter der dette ikke passer, i henhold til valgreglene for ansattes representasjon etter aksjeloven.

Uenighet om fremgangsmåten ved valgene, eller klage over deres gjennomføring, avgjøres av Bedriftsdemokratinemnda.

    - ansatte i utenlandske datterselskaper velger sine representanter i henhold til de regler som følger av lov, avtale eller praksis i datterselskapenes hjemland.

d. SFU underretter både den sentrale ledelse og ledelsen i de nasjonale enheter om utvalgets sammensetning.

e. Ledelsen innkaller innen tre måneder utvalget til forhandlingsmøte med sikte på å etablere ESU eller annen form for samarbeidsordning.

Ledelsen i de nasjonale enheter skal underrettes om dette

f. SFU har rett til å la seg bistå av sakkyndige etter eget valg. Ledelsen har plikt til å dekke omkostningene ved en slik sakkyndig. Dekning utover dette kan avtales mellom partene.

g. Under forhandlingene kan partene etter anmodning få råd og veiledning av sine organisasjoner der slike finnes. Det samme gjelder dersom det etter inngåelsen oppstår tvil om rekkevidden av den inngåtte avtale.

h. SFUs beslutning om å inngå avtale om samarbeidsordninger etter §3 må ha tilslutning blant et flertall av utvalgets medlemmer.

SFU kan med minst to tredeler av stemmene besluttet å ikke innlede forhandlinger eller å avbryte forhandlinger som allerede er påbegynt etter nåværende avtale.

Ny anmodning om å innkalle SFU kan tidligst fremsettes to år etter nevnte beslutning, med mindre partene i foretaket/konsernet blir enige om en kortere frist.

§5

AVTALENS INNHOLD

a. Partene skal gjennom avtalen om ESU eller andre samarbeidsordninger ivareta de ansattes behov for relevant og regelmessig informasjon, og for en direkte dialog med ledelsen, i saker som angår konsernet eller fellesskapsforetaket som helhet og som er av grenseoverskridende natur, jfr.§1.

De løsninger og prosedyrer som velges skal ta hensyn til foretakets/konsernets organisasjonsstruktur og ledelsesformer, og den bedriftskultur og samarbeidstradisjon som finnes. De skal legge til rette for et godt og tillitsfullt forhold mellom ledelsen og de ansatte, der de ansatte med sin erfaring og innsikt skal være med på å skape de økonomiske forutsetninger for foretakets fortsatte utvikling, og for trygge og gode arbeidsforhold til beste for foretaket og de ansatte.

b. Avtalen mellom partene skal være skriftlig, og i det minste

    1. angi de land og selskapsenheter som omfattes
    2. fastlegge ESUs sammensetning, medlemstall og fordeling av plassene, dets kompetanse og arbeidsmåte, samt funksjonstid. For eventuell annen samarbeidsmodell skal omfang og innhold bestemmes, samt på hvilke områder og i hvilket omfang informasjon skal gis og konsultasjoner holdes.
    3. fastsette sted, hyppighet og varighet for ESUs møter, herunder eventuelle formøter i tilknytning til ESUs møter.
    4. inneholde budsjett for ESUs eller samarbeidsordningens virksomhet
    5. angi avtalens varighet og fremgangsmåten for reforhandlinger

§6

ESUs PRAKTISKE ARBEID

Medlemmene i ESU velges eller utpekes av og blant de ansatte i henhold til §4c, med mindre annet avtales.

Hvis ikke partene bestemmer noe annet, består utvalget av minst tre og høyst 30 medlemmer. Der utvalgets størrelse tilsier det, kan det velges et arbeidsutvalg på høyst tre medlemmer.

ESU har krav på å møte ledelsen minst en gang i året for å bli informert og konsultert om Fellesskapsforetakets/konsernets utvikling og fremtidsperspektiver på grunnlag av en rapport utarbeidet av ledelsen.

Det er for øvrig partene som bestemmer området for ESUs virksomhet og de saker som skal behandles.

Hvis ikke annet avtales gjelder følgende grunnregler for ESUs virksomhet:

1) På møtet behandles

- fellesskapsforetakets/konsernets struktur

- den økonomiske og finansielle situasjon
- forventet utvikling når det gjelder aktiviteter, produksjon og salgsysselsettings-situasjonen og dens ansatte utvikling
- investeringer
- vesentlige endringer i konsernets organisasjon
- innføring av nye arbeidsmetoder eller produksjonsprosesser
- planer om produksjonsoverføringer, fusjon, fisjon, reduksjoner, hel eller delvis nedlegging av virksomheter
- masseoppsigelser

2) I spesielle situasjoner der de ansattes interesser i vesentlig grad blir berørt, særlig ved flytting eller nedleggelse av virksomheter eller masseoppsigelser, har ESUs arbeidsutvalg, eller der hvor slikt ikke er opprettet, hele ESU, rett til å kreve møte med konsernets ledelse eller annet passende ledelsesnivå med selvstendig myndighet til å avgjøre saken, jfr §3, 4. ledd.

Avholdes møte med ESUs arbeidsutvalg, kan også de medlemmer av ESU som representerer de virksomheter som blir direkte berørt av de planlagte tiltak, være tilstede.

Slikt møte skal avholdes så raskt som mulig på grunnlag av en rapport fra ledelsen. Ved møtets slutt eller så snart som mulig deretter har ESU/arbeidsutvalget rett til å avgi uttalelse om rapporten. Uttalelsen skal ligge ved saksdokumentene under de videre behandling med mindre særlige grunner ikke gjør dette mulig.

3) Dersom partene har avtalt formøter i henhold til §5b har de ansattes representanter rett til å samles uten at ledelsen er tilstede.

4)Med forbehold om eventuell pålagt taushetsplikt skal ESUs medlemmer informere foretakets/konsernets tillitsvalgte om innholdet i og resultatet av møtene. I virksomheter der det ikke finnes tillitsvalgte, skal de ansatte informeres.

5) ESU eller arbeidsutvalget kan søke bistand av eksperter etter eget valg dersom det finner dette nødvendig for å utføre sine oppgaver. Ledelsen kan bestemme at bare en slik ekspert skal få sine utgifter dekket av foretaket/konsernet.

6) Utgiftene til ESUs drift dekkes av ledelsen. Det skal stilles tilstrekkelig ressurser og utstyr til rådighet for utvalget, slik at oppgavene kan bli forsvarlig ivaretatt. Ledelsen skal særlig sørge for en forsvarlig tilrettelegging av møtene, og betale medlemmers reise- og oppholdsutgifter.

I nødvendig omfang skal det sørges for oversettelse av dokumenter og tolkning under møtene.

7) Dersom det i foretaket/konsernet er avtalt andre samarbeidsordninger, gjelder ovenstående grunnregler så langt de passer i den utstrekning ikke annet følger av partenes avtale.

§7

REFORHANDLINGER

Avtale om ESU eller andre samarbeidsordninger kan kreves reforhandlet av begge parter ved avtaleperiodens utløp, eller i perioden, dersom vesentlige endringer i antall eller i foretakets/ konsernets struktur tilsier det eller EU vedtar direktivendringer som nødvendiggjør at avtalen reforhandles.

Eventuelle forhandlinger føres direkte av det europeiske samarbeidsutvalg, samt om nødvendig representanter for eventuelle nye arbeidstakergrupper, uten forutgående valg av et særskilt forhandlingsutvalg etter §4.

§8

TAUSHETSPLIKT

Medlemmene av SFU og ESU samt eventuelle eksperter som bistår disse organer, plikter å bevare taushet om opplysninger gitt av ledelsen når dette blir uttrykkelig forlangt. Tilsvarende plikt påhviler deltakere i andre samarbeidsordninger som opprettes i medhold av denne avtale.

§9

FRISTER FOR FORHANDLINGENES AVSLUTNING M.V

Forhandlinger om samarbeidsordninger som i medhold av foranstående regler har pågått i to år uten at partene er blitt enige om en avtale, skal avsluttes.

De kan etter partenes felles beslutning også avsluttes tidligere, dersom det ikke er mulig å oppnå enighet.

I slike tilfelle, eller hvis ledelsen avviser å innlede forhandlinger innen en frist på seks måneder fra anmodning er fremsatt etter §3, bringes saken inn for Bedriftsdemokratinemnda. Nemnda skal, med en frist på seks måneder, pålegge ledelsen å opprette et europeisk samarbeidsutvalg. Nemnda fastlegger utvalgets struktur og oppgaver i henhold til §5 og §6.

§10

TVISTEBEHANDLING

Uenighet om innholdet i eller rekkevidden av denne avtale avgjøres av Bedriftsdemokrati-nemda. Det samme gjelder uenighet om forståelsen eller rekkevidden av avtaler inngått i fellesskapsforetak/konsern om ESU eller andre samarbeidsordninger, herunder spørsmål knyttet til rekkevidden av pålagt taushetsplikt eller omfanget av ledelsens informasjonsplikt.

§11

FORHOLDET TIL ANDRE AVTALER

Forpliktelsene etter denne avtalen gjelder ikke for informasjons- og konsultasjonsordningen som før avtalens ikrafttredelse er etablert for alle ansatte i foretak/konserner som omfattes av §2. De gjelder heller ikke for informasjons- og konsultasjonsordninger som er opprettet etter denne avtalens ikrafttredelse, dersom de er hjemlet i endringer i EUs direktiv om europeiske samarbeidsutvalg og oppfyller de betingelser som der er fastsatt.

Uenighet om grunnlaget for eller rekkevidden av avtaler som nevnt i første ledd kan bringes inn for Bedriftsdemokratinemnda til avgjørelse i medhold av §10, med mindre partene i avtalen har fastsatt andre tvisteløsningsmekanismer.

Slike ordninger gjelder inntil den utløpsdato de selv fastsetter, og kan deretter fornyes av partene i fellesskap uten hensyn til bestemmelsene i denne avtale.

Blir partene ikke enige om fornyelse, gjelder bestemmelsene og fristene i denne avtale fra ordningens utløpsdato.

Denne avtale berører ikke de rettigheter og plikter som for øvrig gjelder mellom partene i arbeidslivet som følge av norsk lover eller avtaler.

23.05.2000

Bilag 12 Uorganiserte bedrifter

Uorganiserte bedrifter – tariffrevisjoner

For uorganiserte bedrifter som er bundet av denne overenskomst gjennom direkte avtale med forbundet (såkalte "tiltredelsesavtaler", "tilslutningsavtaler", "hengeavtaler" eller "erklæringsavtaler"), der partene er enige om å tiltre "den til enhver tid gjeldende overenskomst", gjelder følgende:

Disse bedrifter omfattes av tariffrevisjoner mellom overenskomstens parter, uten at "erklæringsavtalen" sies opp.

Som følge av at forbundet og de uorganiserte bedrifter er enige om å tiltre den til enhver tid gjeldende overenskomst, gjennomføres det ikke særskilt forhandling og/eller mekling mellom forbundet og de uorganiserte bedrifter, idet forhandling/mekling mellom overenskomstens parter også omfatter/gjelder mellom forbundet og de uorganiserte bedrifter.

Når forbundet sier opp overenskomsten, varsles de uorganiserte bedrifter om dette ved kopi av oppsigelsen. Dette varsel regnes som forutgående oppsigelse av tariffavtalen og tilfredsstiller arbeidstvistlovens krav for iverksettelse av lovlig arbeidskamp.

Forbundet har rett til å ta medlemmer i disse bedrifter ut i arbeidskamp med varsling av plassoppsigelse og eventuell plassfratredelse iht. fristene i Hovedavtalens § 3-1 nr. 1, 2 og nr. 4, samtidig som det varsles plassoppsigelse/plassfratredelse i hovedoppgjøret. Eventuell arbeidskamp i uorganiserte bedrifter opphører samtidig med opphør av arbeidskampen i hovedkonflikten.

Når det er sluttet ny avtale mellom partene i overenskomsten, gjelder denne for de uorganiserte bedrifter uten særskilt vedtakelse.

Disse bestemmelser er en nødvendig konsekvens av Hovedavtalens § 3-1 nr. 3.

Dersom forbundet eller bedriften ønsker å gjennomføre en selvstendig tariffrevisjon må "erklæringsavtalen" sies opp iht. de oppsigelsesregler som gjelder.

Bilag 13 Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid

Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen skal være attraktiv og seriøs, og at innleide arbeidstakere og arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre "sosial dumping" og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelighet på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.

1. Innleie av arbeidstakere

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere i henhold til gjeldende regler i arbeidsmiljøloven kap. 14 (se §§ 14-12 og 14-13) skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalen § 9-3 – 9-6.

1.2 Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter

Organisasjonene anbefaler at bedriftene avtaler retningslinjer om arbeidsleie bedriftene imellom for å møte produksjonsmessige svingninger og motvirke oppsigelser og permitteringer. Det forutsettes at arbeidsleien er i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-13 samt øvrige lover og avtaler. Slike avtaler opprettes i forståelse med tillitsvalgte.

Ved slik innleie skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns-og arbeidsvilkår som er gjeldende hos virksomheten når innleide arbeidstakere skal arbeide innen Oljeserviceavtalens virkeområde pkt 1.

1.3 Innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer)

Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer) gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12. Ved innleie etter § 14-12 (2) skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns-og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsvirksomheten (vikarbyrået) når innleide arbeidstakere skal arbeide innen Oljeserviceavtalens virkeområde pkt 2.1.

2. Utsetting av arbeid og entrepriselignende ordninger

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale med underleverandør om utsetting av arbeid skal behov og omfang drøftes med de tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalen § 9-3 – 9-6.

Bedriften har ansvar for å påse at underleverandør bedriften inngår avtale med har arbeidsavtale med sine ansatte i hht forskrift om utsendte arbeidstakere (2005-12-16-1566 § 2). Dersom underleverandør som bedriften har inngått avtale med, benytter seg av underleverandør må denne/disse underleverandører påta seg tilsvarende forpliktelse overfor sine ansatte.

Bedriften skal på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos underleverandør når underleverandørs ansatte arbeider innen Oljeserviceavtalen virkeområde pkt 2.1.

Ved bedrifter som jevnlig benytter underleverandører oppfordres de lokale parter til å utarbeide egne rutiner til bruk i slike sammenhenger.

3. Personvern og taushetsplikt

Det er en forutsetning at de lønns- og arbeidsvilkår som bedriften blir bedt om å dokumentere er tilstrekkelig anonymisert og ikke strider mot lov. Virksomhetens behov, eksempelvis konkurransemessige forhold, kan tilsi at informasjon ikke bør gis videre. I slike tilfeller kan arbeidsgiver pålegge tillitsvalgte og eventuelle rådgivere taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også etter utløpet av vedkommendes mandatperiode. Det er ingen taushetsplikt i forhold til å gi informasjon videre til relevant offentlig myndighet.

4. Bruk av vikarer

Vikarer, jfr. Arbeidsmiljøloven § 14-9 nr. 1 b) erstatter navngitte personer for et bestemt arbeid eller tidsrom.

5. Andre forhold

I bedrifter som har, eller står i fare for å gå til oppsigelser og permitteringer vises det i denne sammenheng spesielt til regler om permittering og oppsigelse i Hovedavtalen kap. VIII, Hovedavtalen § 10-4 og arbeidsmiljøloven kapittel 15.

Bilag 14 Forbundsvise midler

Forbundsvise midler

Partene ble under oppgjøret 2000 for sokkeloverenskomstene enig om at 20 øre per time for Forbundet Styrke s medlemmer skulle benyttes til opprettelse av en ordning hvor midlene disponeres og benyttes til tilsvarende formål som fastsatt for opplysnings- og utviklingsfondet.

Utover hva som framgår her skal midlene kunne benyttes til deltagelse på yrkesmesser for elever i grunnskole og videregående skole og til utvikling av informasjonsmateriell (brosjyrer, CD-rom, filmer etc.) for ungdom og andre som skal ta utdanning.

Iht. dette innbetaler den enkelte bedrift til Forbundet Styrke kr 630,- per medlem per 1. oktober hvert år i tariffperioden.

Bilag 15 Bemanningspolitikk

BEMANNINGSPOLITIKK

Bemanningspolitikk(tekst iht. Riksmeklerens møtebok sak 2012 001 mellom Fellesforbundet og Norsk Industri)

Omfangsbestemmelsen ny § 2.3 Innleide:
Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde jf.§ 1.

Protokolltilførsel

1. Partene legger til grunn at LO sier opp Bemanningsavtalen mellom LO og NHO.
2. Partene er i tariffperioden enige om å praktisere HA 3-7 (2) andre ledd på samme måte som den har vært praktisert i forhold til nåværende Bemanningsavtale.
   Dersom man ikke blir enige om å fortsette denne praktiseringen gjelder HA 3-7 (2) andre ledd på vanlig måte fra tariffrevisjonen 2014.

Endring i 1.3.1

Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12.

Ny 1.3.2
Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med AML § 14-12 a, (forslag i Prop 74L).

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom LO og en arbeidsgiversammenslutning gjelder ikke Fellesbilagene.

Ny 1.3.3
Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt 1.3.2 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret.

På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

Ny 1.3.4
Hovedavtalen kap. 6 gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra

innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt 1.3.2 slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgtsarbeid, jfr HA § 6-6

Merknad:

Punktene 1.3.2, 1.3.3 og 1.3.4 iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jf. Prop 74L (2011-2012).

Det inntas et nytt bilag – Ansatte i vikarbyråer: (bilagets nummer avgjøres senere).

Bilaget gis følgende ordlyd:

Bestemmelsene i dette bilaget regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av Oljeserviceavtalen, jf. omfangsbestemmelsens bestemmelse om bemanningsforetak/ vikarbyråer

1. Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/ vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde jf. omfangsbestemmelsen.

2. Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

3. Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.

4. Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

5. Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratre etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet.

I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.

6. Ved utleie til bedrift som er bundet av denne overenskomsten, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften, pkt. 1.3.2.

7. Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av denne overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som er avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.

8. Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.